

Tribune



**De 10% rijkste Belgen bezitten 50% van het vermogen van ons land.
De 10% rijkste Europeanen bezitten 51,2% van de totale rijkdom.
De 1% rijksten van de wereldbevolking bezit meer dan de overige 99%**

De ongelijkheid tussen arm en rijk neemt toe

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC- Geschenkbond

Winnaars

Natascha Coene (Lotenhulle), Kirsten De Cnijf (Zottegem), Carry Stevens (Wilrijk), Kris Goekint (Merelbeke) en Michel Keustermans (Zemst) winnen een prachtige Mediamarkt-geschenkbond. Zij wisten dat PostNL de prijs weet te drukken door te werken met schijnzelfstandigen (volgens journalist Jan Walraven van nieuwssite Apache), dat Vlaanderen zijn kunstenaars laat verarmen (volgens een studie van de UGent) en dat Luc Delrue de nieuwe secretaris-generaal is van het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media.

Nieuwe prijs:

FNAC- Geschenkbond

Vragen

- Wie is de nieuwe bestendig secretaris van ACOD LRB Limburg?
- Van welke ACOD-commissie is Hilde Willaert voorzitter?
- Hoe heet de vereniging voor holebi's en transgenders (LGBT's) die werkzaam zijn bij de Belgische Spoorwegen?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt "Tijd voor boter bij de vis"

Opmerkelijk nieuws bij het begin van het jaar: er is een interprofessioneel akkoord afgesloten dat zal zorgen voor een loonsverhoging in de privé.

Chris Reniers: "Dat interprofessioneel akkoord of IPA bepaalt onder andere dat de loonnorm wordt vastgelegd op 1,1 procent. Dit wil zeggen dat de lonen in de privé de komende twee jaar met 1,1 procent mogen stijgen. De media reageerden euforisch op het IPA omdat voor het eerst sinds lang de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zich konden vinden in een akkoord. Ze maakten zelfs gewag van een loonsverhoging van 4 procent over de komende twee jaar. Maar de journalisten laten daarbij vaak na te vertellen dat in die 4 procent de automatische loonindexering al is opgenomen.

Wat mij verontrust, is dat bepaalde werkgeversfederaties, die niet zo gelukkig blijken met het afgesproken IPA, nu dat automatisch indexmechanisme opnieuw in vraag willen stellen. Uit hun contacten met de federale regering blijkt dat ze dat opnieuw op de politieke agenda willen krijgen. Voor de ACOD is het duidelijk: handen af van de index!"

Een akkoord voor de privé, allemaal goed en wel, maar wat met het personeel van de openbare sector?

Chris Reniers: "De ACOD roept de regeringen nu op om voor hun personeelsleden in de openbare sector opnieuw aan tafel te gaan zitten en daar positieve signalen te geven dat hun inspanningen geapprecieerd worden. De voorbije twee jaar konden we immers vaststellen dat het personeel van de openbare sector regelmatig bloemetjes en kushandjes werd toegeworpen vanuit de politiek. Het personeel van de veiligheidsdiensten, het onderwijs, het openbaar vervoer, de administraties, ... ze kregen allemaal schouderklopjes. En terecht, want in besparingstijden hebben ze zich hard ingezet om toch hun dienstverlening te garanderen met minder collega's en minder middelen. Welnu, het is tijd voor boter bij de vis. De regeringen van dit land mogen nu ook bewijzen dat ze protocollen kunnen afsluiten waardoor hun eigen personeel er opnieuw op vooruitgaat."

In je blog wees je op de toenemende kloof tussen arm en rijk, in heel de wereld, maar ook in België. Lig je daarvan wakker?

Chris Reniers: "De cijfers van Oxfam liegen er niet om. De rijkste 10 procent Belgen bezit bijna de helft van het vermogen van ons land. De rijkste 10 procent Europeanen bezit 51,2 procent van de totale rijkdom en de rijkste 1 procent van de wereldbevolking bezit meer dan alle anderen. Dat is toch ronduit choquerend? Je kan niet anders dan vaststellen dat steeds meer mensen moeite hebben om de eindjes aan elkaar te knopen. Weet je dat een kwart van de Belgen niet eens voldoende geld heeft om er een weekje tussenuit te knippen of om een onverwachte uitgave te moeten doen van meer dan 1000 euro? Intussen gaan de federale en de Vlaamse regering lustig verder



Chris Reniers - voorzitter

met besparen in de sociale zekerheid, maken ze onderwijs en kinderopvang duurder, bouwen ze openbaar vervoer af, drijven ze de ticketprijs ervan op en laten ze de energiefactuur de pan uitswingen. Die afbraak van de openbare dienstverlening versterkt alleen maar de kloof tussen arm en rijk. Openbare diensten vormen immers de eerste garantie voor een stabiele koopkracht van elke burger."

Een week geleden werd Donald Trump ingezworen als nieuwe Amerikaanse president. Welke invloed verwacht je dat hij op de wereld zal hebben?

Chris Reniers: "Voor mij was het alvast een 'zwarte vrijdag'. Er is op dit moment geen enkel teken dat het een president zal worden die probleemoplossend zal werken voor binnenlandse of internationale aangelegenheden. De uitspraken en aanvallen die hij doet ten aanzien van vrijwel iedereen laat alleen maar vermoeden dat het een president is die leeft van de confrontatie. Op een tijdstip dat in Europa mensen doodvriezen, hebben we meer politici nodig met een hart, met medeleven en inlevingsvermogen, gedreven om een oplossing te zoeken voor iedereen in deze samenleving. Trump, de zelfverklaarde man van het volk, doet net het tegendeel. Hij versterkt enkel de tegenstellingen tussen verschillende groepen mensen die, op het einde van de dag, elkaar nodig hebben. Over enkele maanden zullen we met heimwee terugdenken aan president Obama, die veel geprobeerd heeft, maar in zijn beleid helaas veel te vaak gedwarsboemd werd."

Zorg

Je gezondheid wordt een dure zaak

Gezondheid heeft geen prijs, maar intussen zijn we goed op weg naar de onbetaalbaarheid ervan. 900 miljoen euro wegsnijden in de gezondheidszorg! Gezondheidszorg wordt steeds duurder. Verzorging bij ziekte dreigt een luxe te worden die niet iedereen zich nog zal kunnen veroorloven. Wat besliste de regering?

1. Een indexsprong en bezuinigingen

Net zoals de lonen, hebben alle uitkeringen, waaronder ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, 2 procent ingeboet door de indexsprong van 2015. Maar wie van een uitkering leeft, kreeg met de taxshift geen enkele belastingvermindering en ondergaat de prijsstijgingen met lede ogen. De zogenaamde 'welzijnsenveloppe', die de laagste uitkeringen moet optrekken – uitkeringen die sowieso al onder de armoedegrens liggen – werd met 161 miljoen (40 procent) verminderd. Komt daarbovenop: 10 miljoen euro minder voor mensen die recht hebben op een verhoogde tegemoetkoming.

2. Lagere ziekte-uitkeringen voor werkzoekenden

De werkloosheidsuitkeringen in de eerste periode van werkloosheid worden berekend op basis van het misgelopen loon. De eerste drie maanden is dat 65 procent, de volgende negen is dat 60 procent, maar met een minimum van 1181 euro voor een gezinshoofd, 992 euro voor een alleenstaande en 744 euro voor een samenwonende.

In ziekte-invaliditeit is er echter geen minimum. Ben je werkloos en word je ziek, is je werkloosheidsuitkering hoger dan de ziekte-uitkering, dan ontvang je sowieso de laagste uitkering. De werkzoekende wordt gestraft omdat hij ziek is ... of werk-

loos. Zo zal een net ontslagen gezinshoofd met een loon van 1300 euro bij ziekte een uitkering ontvangen van amper 780 euro in plaats van een werkloosheidsuitkering van 1181 euro per maand.

3. Lagere ziekte-uitkeringen voor werknemers

Momenteel wordt de ziekte-uitkering berekend op basis van 60 procent van het loon. In de toekomst overweegt de regering geen rekening meer te houden met premies, overuren, ... Bovendien zal het bedrag worden berekend op basis van een langere referteperiode om zo de laatste loonsverhogingen minder mee te nemen of rekening te houden met periodes (uitzendarbeid, werkloosheid) waarin het inkomen lager lag.

4. De stageperiode die recht geeft op een ziekte-uitkering, wordt opgetrokken van 6 naar 12 maanden

Vooraleer je recht hebt op een ziekte-uitkering, moet je minstens 6 maanden hebben gewerkt. Dat is de wachttijd. Voortaan bedraagt deze wachttijd 12 maanden. Jongeren die pas beginnen werken, komen een jaar lang niet in aanmerking.

5. Duurdere raadpleging geneesheer-specialist en duurdere geneesmiddelen

Het deel dat de patiënt moet betalen (remgeld) bij de specialist, is 12 euro voor de gewone verzekerde in plaats van gemiddeld 8,23 euro, voor zover die geneesheer geconventioneerd is. Zoniet kan de rekening nog oplopen. Nu dreigen de dokterssyndicaten om de conventionering naar de prullenbak te verwijzen. Gevolg: hogere dokterskosten voor de patiënt.

Ondertussen werd de terugbetaling van geneesmiddelen, waaronder antibiotica, teruggeschroefd. De rekening van de patiënt stijgt gemiddeld met minstens 9 procent.

6. Bovengrens maximumfactuur (MAF) geïndexeerd

Dankzij de MAF krijgen chronisch of langdurig zieken gratis verzorging wanneer een maximumgrens aan uitgaven voor medische verzorging overschreden wordt. De regering besliste dit maximum te indexeren, dus te verhogen. Andermaal hogere rekeningen voor chronisch of langdurig zieke werknemers.

7. Voorstel om langdurig zieken opnieuw aan het werk te zetten

De regering overweegt financiële sancties wanneer zieke werknemers zagezegd onvoldoende zouden meewerken om opnieuw aan de slag te gaan. Dat gaat over een verlies van 10 procent of meer van de ziekte-uitkeringen, terwijl het vaak de werkgevers zijn, die deze werknemers geen kans meer geven.

Bron: De Nieuwe Werker

Opmerkelijk

Ondanks al deze zware besparingen, verkondigde N-VA-voorzitter Bart De Wever bij de start van het nieuwe jaar dat er volgens hem nog geknipt zal moeten worden in de sociale zekerheid, zodat de federale regering haar budget opnieuw onder controle krijgt. "Weinig populaire beslissingen nemen", noemt hij dat, want "er is geen andere keuze." Te gek om los te lopen!

Pensioenen

6 redenen waarom werkloosheid en brugpensioen wel moeten meetellen voor je pensioen

1. Omdat je nu al 45 jaar loopbaan moet hebben voor een volledig pensioen

Je hebt pas recht op een volledig pensioen (of minimumpensioen) als je begint te werken op je 20ste en flink doorwerkt tot je 65ste. Een loopbaan van 45 jaar is nodig (zoniet krijg je minstens 2,2 procent minder per ontbrekend jaar).

Periodes waarin je werkloos, ziek of met brugpensioen bent, tellen vandaag mee, precies omdat onze loopbaanvoorwaarde zo streng is. Hoe kun je anders 45 jaar loopbaan halen als je geen rekening houdt met de tegenslag in het leven?

2. Omdat je werk verliezen geen driedubbele straf mag zijn

Werknemers die hun job verliezen, komen vaak in een financieel penibele situatie terecht. 43 procent van de werkzoekenden leeft onder de armoedegrens en dit percentage neemt toe doordat de regering-Michel maatregelen neemt die hun situatie bemoeilijken. Werkloosheid is geen keuze, net zoals niemand ervoor kiest in armoede te leven. Met de inperking van de gelijkgestelde periodes straft de regering voor een derde maal: geen job, een financieel moeilijke situatie en daarbovenop minder pensioen ...

3. Omdat de zogezegde 'vrije keuze' voor werkloosheid vandaag niet meetelt voor je pensioen

"Wie wil werken, kan werken." Of nog: "Voor wat, hoort wat." Pseudo-argumenten die maar al te graag door een rechts beleid gebruikt worden. De controle op de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt is de laatste jaren de focus van politici geweest. Wanneer je als werkzoekende onvoldoende kan bewijzen dat je actief werk zoekt, dan word je geschorst. Je wordt 'vrijwillig werkloos' en verliest je uitkering. Maar deze periodes van 'vrijwillige' werkloosheid tellen niet mee voor de pensi-

oenberekening. Wie dus niet hard genoeg zijn best doet om werk te vinden, ontvangt voor die periode geen pensioen. De regering geeft sollicitanten, mensen die opleidingen volgen of aanwervingsprocedures doorlopen, dus ook minder pensioen. En ook werkgevers en overheden hebben hierin hun verantwoordelijkheid.

4. Omdat vooral vrouwen en jongeren de prijs betalen

Bij jonge werknemers bestaan de gelijkgestelde periodes vandaag vooral uit werkloosheid. Dit is te verklaren door de hoge jeugdwerkloosheid en het toenemend aantal stage- en prutscontracten. Jongeren betalen het gelag.

De loopbaan van een werkneemster die als arbeidster werkt, bestaat voor 53 procent uit periodes van werkloosheid. Onder gepensioneerd is er heel veel armoede. We stevenen af op een regelrecht sociaal drama. We moeten goed beseffen wat er op ons afkomt, ook al ben je vandaag nog in de fleur van je leven en denk je dat deze maatregelen geen effect zullen hebben op jouw pensioen.

5. Omdat het contractbreuk is

De regering deinst niet terug voor inbreuken op verworven rechten. Nu liggen alweer de SWT'ers of bruggepensioneerd onder vuur. De regering beperkt de toekomstige pensioenrechten. Bij oudere werknemers bestaat een kwart van de gelijkstelling bij de mannen uit werkloosheid met bedrijfstoeslag.

6. Omdat onze pensioenen al laag zijn

Onze pensioenen behoren tot de laagste van Europa. Het gemiddelde wettelijke nettopensioen van een werknemer (privé) bedraagt 950 euro voor een man en 710 euro voor een vrouw – ruim onvoldoende om bijvoorbeeld een rusthuis te betalen. Terwijl men het voortdurend heeft over de 'onbetaalbaarheid van de pensioenen',

geven we daar in België gemiddeld minder aan uit: 2400 euro per inwoner tegenover 2618 euro in Duitsland, 3408 euro in Frankrijk en 3157 euro in Nederland. Bovendien, zelfs wanneer de vergrijzing het meest voelbaar zal zijn (in het jaar 2040), zullen we in België niet meer uitgeven aan pensioenen dan onze buurlanden vandaag al doen. Toch kiest men opnieuw voor de blinde besparing, niet om die vergrijzing op te vangen of de pensioenen te verbeteren, maar om het stigma op werkzoekenden tot het einde door te trekken.

Bron: ABVV



Juiste werkwijze Uitbetaling syndicale premie 2016

Zoals ieder jaar; moet je het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie invullen en opsturen. We overlopen de juiste werkwijze.

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in het eerste kwartaal van 2017 het formulier syndicale premie 2016. Het aanvraagformulier bestaat uit vier delen. Controleer in het deel A 'vak bestemd voor de afgiftdienst' of de gegevens juist zijn. Eventuele onvolledigheden of fouten kunnen gewijzigd worden in het deel B van het aanvraagformulier. Het IBAN-rekeningnummer (te vinden in rubriek C 'vak in te vullen door het personeelslid') dient verplicht ingevuld te worden. Vergeet niet het formulier te ondertekenen!

Stuur het formulier op naar het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest (adressen onderaan in dit artikel) of geef het af aan de ACOD-militant op uw dienst. Doe dit zeker vóór 1 juli 2017. Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2016 wordt uitbetaald.

De syndicale premie 2016 wordt uitbetaald vóór 30 september 2017 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men meerdere formulieren. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald. Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk, kunnen dus niet meer.

Einde van de duplicaten

Sinds 2012 kan de personeelsdienst je geen duplicaat meer bezorgen, zelfs niet wanneer je formulier is zoekgeraakt, je het nooit ontvangen hebt of het structurele vergissingen inhoudt. Als je in een dergelijke situatie bevindt, zijn er twee mogelijkheden, indien je wel degelijk recht hebt op je vakbondspremie:

- Ofwel neem je via e-mail of telefoon contact op met je gewest/afgevaardigde/

sector of ga je snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.

- Ofwel stuur je een e-mail naar de vzw Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgspaceod.be), met vermelding van je naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD (als je dit kent), de referentie van je werkgever(s) in 2016 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.

In ieder geval ontvang je van ons een vervangingsformulier dat je ons – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat u kan worden betaald.

Opgelet: enkel aanvragen vervangingsformulieren 2016. Ingevolge de wettelijke bepalingen omtrent de uitbetaling van vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2015 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

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

Limburg

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

Oost-Vlaanderen

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

Vlaams-Brabant

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

West-Vlaanderen

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

Brussel

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



Brusselse Intergewestelijke Vierdagenweek in Brussel is een maatschappelijk project

Een betere verdeling van de banen via arbeidsduurvermindering is een maatschappelijk project waar ACOD Brussel al heel lang voor pleit. Het kan een oplossing bieden voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de massale werkloosheid en de toenemende sociale ongelijkheid. In Brussel liggen plannen voor en worden binnenkort proefprojecten opgestart.

“De wereld is in verandering, men moet zich aanpassen aan de nieuwe economische realiteit en aan de tendensen op de arbeidsmarkt”, zo klinkt het als men ons meer flexibiliteit wil opdringen en sociale verworvenheden wil afschaffen. “Meer werken om meer te verdienen”, is een slogan die logisch lijkt, maar het debat flink vergiftigd heeft. Daarom stellen we een echt alternatief voor: een nieuwe verdeling op het vlak van fiscaliteit en arbeidstijd om zo tot een rechtvaardiger verdeling van de rijkdom te komen.

De tijden veranderen

In de jaren '80 kwam de economie steeds meer in de greep van de financiële markten. Tot die tijd zorgde het 'sociaal contract' voor een min of meer billijke verdeling van de productiewinsten over werkers, aandeelhouders, onderzoek en ontwikkeling en investeringen. De aandeelhouders eisten evenwel een steeds groter deel van de koek en 30 jaar later gaat zowat 30 procent van de groeiwinst van de lonen naar de al welgevulde portefeuille van de aandeelhouders. Mechanisering en technologische vernieuwingen doen de productiviteit stijgen, maar schaden de werkgelegenheid. Wij produceren nu vijfmaal meer dan 30 jaar geleden met minder werkuren. Er is dus wel groei, maar minder banen en een stijgende werkloosheid. Dat is het resultaat van een neoliberaal en sociaaldemocratisch beleid dat aan het financiële denkraam en de multinationals onderworpen is. Nochtans is dit niet onontkoombaar. Het is net de rol van de beleidsmakers om oplossingen te vinden die aangepast zijn aan de maatschappelijke ontwikkelingen en die de meerderheid van

de bevolking ten goede komen – niet enkel de welgestelden.

Arbeidstijdverdeling is een historische doelstelling van links, maar het is ook de meest rechtvaardige, de meest doeltreffende en de goedkoopste aanpak om de werkloosheid te bestrijden.



Iedereen wint erbij

Ramingen wijzen uit dat men met een veralgemeende arbeidsduurvermindering van 38 naar 32 uur per week, tussen 300.000 en 500.000 banen zou kunnen creëren. Dat zou een dynamiek op gang brengen van dalende werkloosheid. Dit betekent aanzienlijke besparingen voor de sociale zekerheid en meer inkomsten voor de staat in de vorm van sociale bijdragen van loontrekkenden en ondernemers. Dankzij deze besparingen en nieuwe inkomsten vormt arbeidsduurvermindering geen probleem voor de begroting. De werknemers zien hun koopkracht stijgen en zullen door consumptie bijdragen aan de heropleving van de economie.

Globaal genomen zal het aantal deeltijdse banen dalen en komen er meer voltijdse banen. Het gemiddeld inkomen van vooral vrouwen zal stijgen, waardoor de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen daalt. Ook voor het welzijn is arbeidsduurvermindering een goede zaak, want ze zorgt voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven. En de ervaring

leert dat mensen die gelukkiger zijn, ook efficiënter werken, creatiever zijn en dus beter renderen, wat de ondernemers vast zullen waarderen.

Brussel op de goede weg?

De weerstand tegen deze vernieuwing is voornamelijk van ideologische aard, heeft te maken met angst voor verandering of is gewoon te wijten aan een gebrek aan politieke moed. Maar er is een mentaliteitswijziging gaande. Zo kondigde de Brusselse overheid een jaar geleden aan bereid te zijn de vierdagenweek in te voeren in haar gewest dat ongeveer 100.000 werkzoekenden telt, onder wie heel wat laaggeschoolden.

Er zijn proefprojecten aangekondigd bij het agentschap Net-Brussel en bij het gemeentepersoneel in Sint-Joost. De besluiten van een haalbaarheidsstudie worden binnenkort verwacht.

ACOD Brussel vindt dit een uitstekend plan, maar wil dat het overleg de nodige ruimte krijgt. Wij zullen er het principe verdedigen van een massale en collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon en met verplichte aanwervingen. Dat zijn voor ons de voorwaarden om van deze belangrijke, progressieve hervorming een succes te maken.

Rudy Janssens

algemeen secretaris van ACOD-Brussel



Benoemingsronde afgerond Vernieuwing aan de spoorwegtop

Wie werkte bij de Belgische spoorwegen, kreeg het in 2016 hard te verduren. Hopelijk brengt het nieuwe jaar ons beterschap.

Eindelijk witte rook over de nieuwe CEO

Op vrijdag 16 december 2016 kwam het nieuws dat de regering eindelijk een vervanger had gevonden voor CEO Jo Cornu. Na maanden van politiek getouwtrek binnen de regering was er een akkoord dat Sophie Dutordoir de NMBS gaat leiden. Verwonderlijk toch (of juist niet) dat het headhuntersbureau mevrouw Dutordoir als beste kandidaat naar voren had geschoven, maar dat er binnen de regering geen consensus was. De N-VA eiste immers dat ze binnen de raden van bestuur bij de spoorwegen zitjes zou krijgen. Was in een nog niet zo ver verleden de N-VA de partij niet die de mond vol had dat het niet langer kon met die politieke benoemingen en dat de meest geschikte kandidaten daarvoor moesten aangeduid worden? De uitleg die hieraan gegeven werd, is dat de grootste partij mee moet kunnen wegen op het beleid en dat ze controle moet uitoefenen. Blijkbaar kunnen enkel politici zó snel hun 'principes' de rug toe keren ...

De kracht van de verandering of de kracht van het opportunisme?

Wat trouwens te denken van de terugkeer van Marc Descheemaeker via de ach-

terdeur om zich een zitje in de raad van bestuur van de NMBS te verzekeren? Dat iemand die van 2005 tot 2013 de NMBS geleid heeft als CEO en nu terugkeert als bestuurder, is ongezien. Zelfs vicepremier Kris Peeters uitte hierover zijn bedenkingen in de pers. Dat is een opmerkelijke publieke demarche over een discussie die eigenlijk binnen de regering gevoerd had moeten worden.

ACOD Spoor deelt de kritiek van de vicepremier, maar is het niet eens met zijn stelling dat er dus nieuwe regels uitgevaardigd moeten worden. Voor alles regels opstellen, is onmogelijk, maar met goed bestuur was dit nooit gebeurd. Het lijkt er alvast op dat men vanuit een bepaalde politieke hoek een 'schoonmoeder' wil installeren in de raad van bestuur om een oogje in het zeil te houden. Wel opmerkelijk dat de N-VA blijkbaar niemand anders met de nodige kennis van zaken heeft om die job te vervullen ...

De verwachtingen zijn groot, net als de uitdagingen

Hoe dan ook staan de nieuwe CEO immens uitdagingen te wachten. Met steeds minder werkingsmiddelen wordt van haar verwacht dat ze het aanbod verhoogt, dat de treinen op tijd rijden, dat er meer comfort geboden wordt en ga zo maar door. Bovendien moet ze het vertrouwen winnen van het personeel en dat kan ze alleen maar indien ze een goede sociale dialoog opbouwt met de erkende organisaties.

Maar als CEO van de NMBS is niet zij de leider van de sociale dialoog. Binnen de Belgische Spoorwegen is dat nog steeds HR Rail. Het zal dus zaak zijn om haar collega's in het Coördinatiecomité te overtuigen van de nood aan goed overleg. Toch kan ze er al voor zorgen dat het personeel zich niet tegen haar keert door onbezonnen uitspraken te doen, maar wel om het vertrouwen te winnen van de mensen die er dagelijks voor zorgen dat de treinen blijven rijden.

Met de problemen op de weg zal dit nodig zijn, want als we er niet in slagen om oplossingen te vinden voor het mobiliteitsprobleem, staan we binnenkort niet enkel 's morgens en 's avonds in de file, maar op alle mogelijk uren van de dag. De spoorwegen kunnen hierin een grote rol spelen. Zowel wat betreft het reizigersvervoer als het goederevervoer. Maar dan zal de regering meer moeten inzetten op dit milieuvriendelijk vervoermiddel. Zal de N-VA dan toch bereid zijn om de bedrijfswagens aan te pakken? De toekomst zal het uitwijzen. Bij iedereen zijn de verwachtingen hooggespannen en er wordt van Sophie Dutordoir verwacht dat ze de NMBS uitbouwt tot een delicatessenzaak die producten aanbiedt waarvan je kan smullen. De uitdagingen voor de NMBS zijn enorm. Iedereen kent wel Madame Soleil. Zij kon de toekomst zien in haar glazen bol, maar Sophie Dutordoir heeft de opdracht om zich te ontpoppen tot een 'Madame Magic'.

Ludo Sempels

Winter op het spoor

Belgische spoorwegen op glad ijs

Het winteroffensief van begin januari heeft niet alleen de onwerkbaarheidsstructuur van de Belgische spoorwegen alweer blootgesteld, maar ook nog eens aangetoond dat het uitbesteden van spoorwegtaken aan externe firma's geen goed idee is.

Perrons, dienstwegen en parkings werden matig tot niet preventief bestrooid, waardoor reizigers en personeelsleden geconfronteerd werden met gevaarlijke toestanden. Er zijn voldoende concrete voorbeelden over het hele land: valpartijen op de perrons en dienstwegen waarvan sommigen in het ziekenhuis belandden. Ten onrechte werd het spoorwegpersoneel in de stations hiervoor beschimpt met verwijten alsof zij verantwoordelijk zijn voor de spekgladde perrons. We willen dan ook de puntjes op de 'i' zetten. De NMBS en Infrabel doen door de be-

sparingspolitiek van de regering weinig tot geen aanwervingen van operationeel personeel voor dergelijke taken. Dergelijke taken worden uitbesteed aan onderaannemers waarvan het personeel niet alleen beschamend vergoed wordt – spreek gerust van sociale dumping – maar ook onvoldoende opgeleid en voorzien worden van werkmiddelen om strooiwerken uit te voeren. De onderaannemers konden het karwei duidelijk niet aan. Waar is de tijd dat de spoorwegen zelf strooidiensten proactief opstelden op basis van weerberichten?

Betrokkenheid

Bijkomend hebben we dan weer de discussies tussen NMBS en Infrabel over wie waar verantwoordelijk is. Het resultaat is het ontbreken van een operationeel plan over de verschillende entiteiten heen om

preventief en doelgericht te strooien en ongelukken te voorkomen.

De lokale operationele diensten hebben zelf creatieve oplossingen gezocht om de perrons toch nog gladvrij te krijgen. Het personeel heeft zich niet de vraag gesteld of het nu een verantwoordelijkheid van de NMBS, Infrabel of een extern bedrijf was, maar heeft uit pure spoorwegbetrokkenheid de nodige initiatieven genomen. Het management mag een ferme pluim geven aan de personeelsleden die de uitzonderlijke weersomstandigheden getrotseerd hebben om de spoorwegdienst te verzekeren. De trein was alweer een betrouwbaar vervoermiddel in moeilijke weersomstandigheden.

En de regering investeert ondertussen lustig verder in bedrijfswagens. Alsof er geen vuiltje aan de lucht is.

Ludo Semples, Gunther Blauwens



CW Mechelen

Nieuwe werkplaatsafgevaardigde



Vanaf 1 februari zal Frank De Dobbeleer de taken van werkplaatsafgevaardigde in CW Mechelen opnemen. Frank zal zich laten bijstaan door Tom De Bie en Steven Martens. We wensen hem alle succes toe met zijn nieuwe uitdaging. We danken zijn voorganger Romain Daeleman voor de geleverde inspanningen.

Jozef Cnudde

TrainbowBelgium De trein naar diversiteit

TrainbowBelgium is een vereniging voor holebi's en transgenders (LGBT's) die werkzaam zijn bij de Belgische Spoorwegen. Naast ontspannende activiteiten waarbij we de collega's willen verenigen, willen we ook werken rond het welzijn van de LGBT-collega's op het werk. Een verhaal dat niet altijd vanzelfsprekend is, evenmin als alle directies mee krijgen in ons verhaal.

Enkele jaren geleden vond ik dat we bij de Belgische Spoorwegen een serieus tandje bij mochten steken op het gebied van diversiteit. Na een aantal negatieve reacties op mijn coming-out op het werk, kon ik niet langer bij de pakken blijven zitten: ik moest en ging iets doen rond diversiteit op de werkvloer. Iets wat moest kaderen in een groter verhaal rond diversiteit in het geheel, maar tegelijk ook iets waarbij ik uit eigen ervaring kon putten. Na enkele goedbedoelde maar weinig resultaatvolle pogingen in 2012, besloten we met een aantal collega's om het nog eens te proberen en zo werd TrainbowBelgium dit jaar officieel geboren.

Trein + Regenboog

De naam Trainbow (train + rainbow) wordt gevolgd door Belgium om enerzijds de neutraliteit te bewaren tussen de twee taalgebieden, maar ook om een onderscheid te maken tussen de verschillende Europese holebi- en transgenderverenigingen bij spoorwegbedrijven. Want

die naam hebben we met toestemming van onze noorderburen, waar er bij de Nederlandse Spoorwegen al zo'n 15 jaar zo'n initiatief bestaat: Trainbow NL. Een vereniging waar de NS maar al te graag in participeert en dit met zowel financiële als logistieke steun.

Er zijn wel meerdere succesverhalen in deze reeks: Railbow Netwerk bij DB, G.A.R.E. bij SNCF en dergelijke meer. Bij de Belgische Spoorwegen loopt het minder vaart, maar er is hoop. Langzaam maar zeker komen we op gang.

Infrabel werkt mee

We wilden eens te rade gaan bij de verschillende directies of er niet intern gecommuniceerd kon worden rond ons initiatief via de verschillende bedrijfsmagazines of op de intrawebs. Toen we een vergadering hadden gepland met de diversiteitsverantwoordelijken van de drie entiteiten, is enkel Infrabel komen opdagen. Edith Jonkers, diversiteitsverantwoordelijke bij Infrabel, heeft ons initiatief met open armen ontvangen en was zeer enthousiast.

Bij de infrastructuurbeheerder hebben ze trouwens met Diversity@Infrabel een heuse werkgroep opgericht die rond diverse thema's werkt: gender, mensen met een beperking, LGBT, cultuur (afkomst, religie, huidskleur, ...). Een initiatief dat de steun van het ExCom (directieraad) geniet en waar heel wat enthousiaste collega's de kans krijgen aan mee te werken.

Het kan nog beter

En toch kunnen we hier niet echt gelukkig mee zijn, want we missen de twee andere directies nog. De diversiteitsverantwoordelijke van de NMBS had droogweg laten weten geen interesse te hebben in ons initiatief en vond het zelfs geen meerwaarde voor het bedrijf. Meer nog: we hebben ons moeten verantwoorden bij de hiërarchische lijnen omdat we een vergadering hadden gepland tijdens de werkuren én omdat we de informatica van het bedrijf hadden gebruikt (misbruikt) om een mail te sturen met de uitnodiging voor deze vergadering. En dit terwijl het hier duidelijk om een privé-initiatief ging, een vrijetijdsbesteding. Een opdoffer waar we eventjes niet goed van waren. Dat het niet meteen van een leien dakje ging lopen, dat hadden we verwacht. Maar zo'n directe, koele en haast homofobe reactie hadden we niet zien aankomen.

De theorie volgens ons: de NMBS schaaft zich achter de reglementering. Die reglementering discrimineert niet, ergo: er wordt aan diversiteit gedaan. De NMBS doet dus aan diversiteit vanuit de luie zetel door zich zo neutraal mogelijk op te stellen. Een visie op diversiteit die vanuit de jaren stilletjes dateert, want echt progressief en een mooi voorbeeld kun je dit niet noemen. Wij zijn er bij Trainbow rotsvast van overtuigd dat een overheidsbedrijf een weerspiegeling moet zijn van de maatschappij. Wat het resultaat ook wordt, wij blijven toenadering zoeken met de beste bedoelingen en blijven hoopvol op een goede uitkomst. Positieve noot: de eerste gesprekken met HR Rail verliepen (voorzichtig) positief.

Nodig?

Op de vraag of een dergelijke vereniging anno 2016 nog nodig is, kan ik kort en duidelijk antwoorden: JA! Veel voor hetero's vanzelfsprekende dingen, zijn voor holebi's en transgenders minder voor de hand liggend. Zeker voor holebi's die nog niet uit de kast zijn: ook ik heb vaak moeten liegen op de vraag "en wat heb jij dit weekend gedaan?" om toch maar niet door de mand te vallen. Zo'n dubbelleven, waar je telkens weer een masker moet



opzetten en je ware zelf moet thuislaten, is allesbehalve een pretje en werkt zeer contraproductief. Een lastig en diepongelukkig leven, tot ik uit de kast kwam en er een hele last van mijn schouders viel. Een ware verademing!

Vele LGBT-collega's spelen vanaf dag 1 open kaart, maar niet iedereen voelt zich daar zo comfortabel bij. Wij willen met TrainbowBelgium meewerken aan een werkomgeving waarin iedere holebi die dat wenst, zich in alle gemak en comfort kan outen. We vrezen echter dat veel LGBT-collega's nog te lang in de kast blijven zitten en zich zo vaak geïsoleerd voelen.

Activiteiten

Op 15 februari hadden we onze eerste kick-off om ons aan het (intern) publiek voor te stellen. Het werd een leuke avond waar zo'n 60 collega's elkaar wat beter konden leren kennen en ervaringen konden uitwisselen. In november volgde onze spaghettiavond in de refter van Antwerpen-Centraal, waar zo'n 80 enthousiastelingen konden genieten van onze heerlijke zelfgemaakte spaghetti. In december trokken we met z'n allen naar de kerstmarkt in Brussel en ook voor volgend jaar hebben we al een aantal activiteiten in petto: het ultieme moment moet onze deelname aan de Pride 2017 in Brussel worden. Momenteel zijn we druk bezig met het bekijken hoe we daar exact aan kunnen deelnemen, maar spectaculair wordt het zeker. Of we dan enkel deelnemen in onze eigen naam of met steun van (één van) de directies, valt nog af te wachten. Iedereen is welkom op onze activiteiten: holebi of niet, cheminot of niet. Er is slechts één vereiste: een hart hebben voor diversiteit. Verder blijft Trainbow zich vastberaden inzetten voor diversiteit bij de spoorwegen, rond sensibilisering en bewustmaking van holebi's en transgenders op de werkvloer. Het liefst in samenwerking met alle directies.

Vragen? Zin om u aan te sluiten bij Trainbow? Wil je ons steunen? Je kan ons vinden op Facebook (pagina en besloten groep) of je kan mailen naar trainbowbelgium@gmail.com (discretie verzekerd).

Ramses Noffels

Blijf lid na je pensioen Gepensioneerden tellen mee bij de vakbond!

Onze militanten krijgen weleens de vraag van toekomstige of pas gepensioneerde collega's: wat kan de vakbond voor mij blijven betekenen?

De vakbond is een sociale beweging van én door generaties werknemers. Elke generatie zorgt voor de sociale welvaart van de generatie van (eer)gisteren en (over) morgen. Een grotere solidariteit tussen generaties bestaat niet. En België is op dat vlak een buitenbeentje in Europa. Nergens anders stijgt de syndicalisatiegraad of houdt deze stand in een steeds meer geïndividualiseerde samenleving. Een mooi voorbeeld van syndicale werking bij de Belgische spoorwegen is het sociaal akkoord rond de hospitalisatieverzekering, niet alleen voor de actieve personeelsleden, maar ook voor de gepensioneerden. Op het sociaal overleg met de maatschappij wordt hier immers steeds op gehamerd door onze vertegenwoordigers: "De hospitalisatieverzekering geldt ook voor de gepensioneerden." Zonder die garantie is er geen akkoord.

Hulp

Maar we bieden meer dan dat: als gepensioneerd lid kan je blijvend een beroep doen op syndicale bijstand bij eventuele problemen. Je vragen over pensioenmaterie, tegemoetkomingen, belastingen, aanvragen van premies, ... zijn bij ons op het juiste adres.

Ook voor privéproblemen (huurproblemen, erfeniskwesties, adoptie, geldzaken, burgerlijke aansprakelijkheid, ...) biedt ACOD, via haar Centrum voor Onderlinge Dienstverlening en Assistentie (CODA), aan haar gepensioneerde leden juridische bijstand door ervaren advocaten.

Voordelen

Daarnaast blijf je genieten van de voordelen die het lidmaatschap van ACOD biedt. We sommen even de belangrijkste voordelen op:

- Terugbetaling van een deel van je lidmaatschapsbijdrage via de syndicale premie.
- Deelname aan de gewestelijke jaarvergaderingen van de ACOD-gepensioneerden (met diner!), alsook aan het nieuwjaarsfeest van de ABVV-senioren.
- Deelname aan de daguitstappen en activiteiten georganiseerd door de ACOD/ABVV-senioren en Linx-Plus.
- Een korting van 10 procent op de logementsprijs in één van onze syndicale vakantiehuizen, zoals Floreal La Roche-en-Ardenne aan de oever van de Ourthe, Floreal Le Panoramique in Mont-Saint-Aubert met een panoramisch uitzicht over de streek, Floreal Malmedy op de Place Albert I, het commercieel centrum van de stad, Floreal Blankenberge vlakbij het Sea Life Center en het Noordzeewembad, op een boogscheut van een breed zandstrand, de befaamde Blankenbergse zeedijk en winkelstraat, Floreal Nieuwpoort op wandelafstand van het strand en de grote jachthaven. Liefhebbers van kamperen kunnen gebruikmaken van de Floreal-kampeervakanties in La Roche, Rendeux, Odrimonnt, Virton, Lichtaart en Sint-Job-in-'t-Goor.
- Als ACOD lid kan je ook terecht in verschillende vakantiehuizen van de Franse socialistische vakbond.

Als vakbond hebben we dus niet alleen gestreden voor betaald verlof en een verdiend pensioen, we bieden ook betaalbare en toegankelijke vakantieplaatsen aan. En intussen, geniet van je welverdiend pensioen!

Lugil Verschaete, Gunther Blauwens

Spoorcursiefje Chemichat

De meest ervaren lezers onder jullie knikken ongetwijfeld bevestigend. Elk stationnetje had vroeger een heuse stationskat. Het beestje kreeg water en melk, maar weinig tot geen vlees. De beleidsvisie van de stationschef was duidelijk: er moesten voldoende stimulansen zijn om de productiviteit van de stationskatten optimaal te houden.

De normen werden jaarlijks vastgelegd per omzendbrief: een maandelijks vangpercentage van 50 muizen, behalve tijdens het groot verlof, dan werden er kredietdagen toegestaan ... Eén rat telde voor tien muizen. Drie konijnen, proper afgeleverd bij de stationschef, was goed voor een volledige maand kattenvoer van het betere merk.

De stationskat van Zaventem, Azrael, had een luxeleven. Konijnen waren er immers bij de vleet aan de luchthaven. Opportunist Azrael werd vervolgens nooit uitgenodigd op het jaarlijks bal van de stationskatten. Nijd werd zijn deel. Hij is dan ook eeuwig vrijgezel gebleven. Zijn promotie tot hoofdstationskat heeft hem weinig eer opgeleverd. Station Muizen was dan weer een begeerde standplaats voor goedgelovige stationskatten.

De stationschef publiceerde bovendien maandelijks statistieken in het orderboek van de stationskatten om de onderlinge concurrentie aan te scherpen. Inderdaad, een ratrace avant la lettre. De Vlerick Business School heeft de techniek later overgenomen. Vlerick-studenten bestuderen vandaag nog steeds met veel overgave de stationskat-doctrine. Een CEO bij de spoorwegen kent de doctrine door en door.

Ondertussen hebben besparingen en dieronvriendelijke consultants de stationskatten uitgerangeerd. "Een historische vergissing!" volgens vakjournalisten en spoorweghistorici. Complottheorieën spreken zelfs over een loge van Vrijspoorleggers die in stilte de stationskatten heeft geadopteerd om hun toekomst veilig te stellen. Succesauteur Dan Brown werd onlangs nog gesignaleerd in TrainWorld op zoek naar katten.

Vandaag zien we in elk station meer en meer muizen met veel enthousiasme zig-zaggend tussen de sporen rondcrossen. Een dierlijke vorm van spoorlopen. Het moet gezegd, de ratten zijn nog drierster. Zij durven dansen op de perronboorden, waardoor er een discussie is gerezen tussen NMBS en Infrabel over wie het feestje moet afbreken.

Daarom pleit ACOD Spoor voor het herinvoeren van de definitieve post van stationskat. Let wel: wij eisen een statutaire betrekking mét doorgroeimogelijkheden! Géén 'post met profiel' omdat assessments met honden als examinatoren weinig betrouwbaar zijn. Het spreekt voor zich dat een goede stationskat gesyndiceerd is bij onze vakbond: katten hebben karakter, katten weten waarom!

Over karakter gesproken. Een levendige herinnering is Felix, de chemichat van Brussel-Noord. Felix liep 's nachts plichtsbewust de sporen van het Noordstation af. Kerstavond, oudejaarsavond, steeds present. Felix had slechts drie poten. De vierde werd immers na een jammerlijk arbeidsongeval – achterpoot en wissel gingen niet samen – afgezet. Dankzij een syndicale tussenkomst van onze Brusselse secretaris werd een herklassering nipt vermeden en kon deze moedige chemichat zijn nachtelijke rondes in het Noordstation blijven doen. Menig chef-perron, chef-garde en machinist boog eerzaam als Felix langs kwam. En de Brusselse stationskatten waren op den duur allemaal rood gesyndiceerd.

De chemichat moet dringend in ere hersteld worden. Mevrouw Dutordoir heeft er een syndicale delicatessen, pardon, eis, bij!

Een ferme spoorwegpoot,

De Fille, Gunther Blauwens



ETF Goedkeuring 4de spoor- wegpakket is spijtige zaak

In december heeft het Europees parlement in plenaire zitting de politieke pijler van het 4de spoorwegpakket nipt goedgekeurd. ETF (European Transport Workers' Federation) ziet dit als een gevaarlijke uitnodiging tot meer sociale dumping in de Europese spoordiensten.

"ETF keurt de eindstemming van het Europees parlement af. Deze stemming veroorzaakt niet alleen de toekomst van het openbare spoorvervoer, maar zet ook een stap verder in de richting van de ontbinding van het Europese sociale model", aldus Sabine Trier, adjunct-secretaris generaal van ETF. ETF blijft zich inzetten voor een betere en solide bescherming van het spoorwegpersoneel en een kwalitatieve dienstverlening aan de spoorreizigers. "Vastberaden blijven we druk uitoefenen op de politici die deze beslissingen nemen. We mobiliseren onze leden om deze sociale dumpingpraktijken te bestrijden en ijveren voor een sociaal Europa", zegt Guy Grievelding, voorzitter van de afdeling spoor van ETF. De kleine meerderheid bij de stemming in plenaire zitting – met slechts een verschil van 24 stemmen en 23 onthoudingen – toont duidelijk aan hoe deze regelgeving verdeeldheid zaait onder de lidstaten en de verschillende politieke strekkingen. De liberalisering van het nationale reizigersvervoer per spoor is omstreden. Het is van groot belang dat in Europa een zo duurzaam mogelijke vervoersbeleid wordt ontwikkeld met oog voor de voornaamste aandeelhouders: reizigers en spoorwegpersoneel. De goedgekeurde geamendeerde regelgeving biedt geen kwalitatieve openbare dienstverlening per spoor en is evenmin een bescherming voor het personeel in het raam van de aanbestedingen. ETF pleit voor eerlijke concurrentie, met kwalitatieve criteria en meer werkzekerheid, in plaats van een achteruitgang op het vlak van de arbeidsvoorwaarden. Europa heeft het juiste spoor nog steeds niet gevonden.

Gunther Blauwens

MIVB

Stop de afbraak van onze sociale verworvenheden

Welke maatregelen werden de jongste tijd genomen en welke mogen we verwachten? Een overzicht voor de MIVB.

Sinds meer dan een jaar strijden ACOD en ABVV hand in hand tegen de sociale achteruitgang. Ondanks dit syndicaal en burgerprotest blijft de federale regering doof voor de stem van de man in de straat en gaat ze onverminderd voort met haar anti-sociaal programma. De sociale dialoog, de lonen, de openbare diensten, de sociale zekerheid, de pensioenen en de vakbonden rechten moeten er allemaal aan geloven. Bij de MIVB lagen er bovendien nog enkele negatieve maatregelen, vervat in de cao 103ter, onder de kerstboom.

Zware beroepen

Na maanden wachten kwam er nieuws van de regering in verband met de zware beroepen. Het pensioencomité voor de openbare sector vaardigde vier categorieën uit die als basis dienen voor de onderverdeling van de zware beroepen: belastende arbeidsomstandigheden, belastende werkorganisatie, belastend werk en belasting van mentale of emotionele aard. Nu moet het pensioencomité dat omzetten in een praktisch instrument ter vaststelling van wat een zwaar beroep is. Bovendien legt de minister van Pensioe-

nen een gesloten enveloppe op tafel voor de drie pensioenstelsels samen: loontrekken, zelfstandigen en ambtenaren. Ook hier wordt weinig of geen rekening gehouden met de individuele werknemers of hun arbeidsvoorwaarden.

Gelijkgestelde periodes

Tot op heden werden alle dagen die de werknemer niet werkte wegens ziekte, werkloosheid, bruggpensioen en tijdskrediet, gelijkgesteld met gewerkte dagen voor de berekening van de pensioenen. De minister wil dit beperken tot één jaar op de volledige loopbaan. Voor de rest wil hij een fictief minimumloon invoeren. Een 60-jarige die op SWT gaat, zou hierdoor ongeveer 78 euro per maand minder krijgen.

Tijdskrediet

Het tijdskrediet kreeg een facelift. Terwijl men vandaag tot 36 maanden tijdskrediet met een uitkering kan nemen (48 maanden voor de zorg van een gehandicapt of zwaar ziek kind), wordt dit in het nieuwe voorstel opgetrokken tot 51 maanden en werden afspraken gemaakt om de mogelijkheid van 1/10 ouderschapsverlof in te voeren en zo beter te beantwoorden aan de vraag naar werk-zorgcombinaties. Daar-

naast werd de term 'schoonfamilie' anders gedefinieerd om tegemoet te komen aan het groter aantal samenwonenden. Anderzijds werd het onbetaalde tijdskrediet zonder motief afgeschaft. Alle mogelijkheden rond landingsbanen of tijdskrediet eindeloopbaan blijven bestaan. Dit kan reeds vanaf 55 jaar als je 25 jaar loopbaan kan bewijzen. Voor een uitkering kom je echter pas in aanmerking vanaf je 60ste.

ACOD TBM Brussel wil aandacht voor lonen en koopkracht

We scharen ons achter de algemene eisen van het ABVV om de loonkloof man/vrouw te dichten, de koopkracht te verhogen met 1,1 procent, een debat aan te gaan over experimenteren met een collectieve arbeidsduurvermindering en te onderhandelen over flexibiliteit. Zo willen we komen tot een positief evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven. Heel wat uitdagingen voor het komende jaar. Daarom ook roept de ACOD TBM-Brussel op tot de vreedzame omsingeling van de federale overheid. Wij hopen dit jaar weer op de steun van onze leden en militanten te kunnen rekenen bij de verschillende acties die in 2017 nog op til zijn.

Dario Coppens

Liberalisering postmarkt

Uitverkoop is geen goede zaak

Mogen we op onze beide oren slapen, nu het PostNL-fusieverhaal voorgoed blijkt afgesloten? Zeker niet! De rechtse regering, met N-VA op kop, hangt als een zwaard van Damocles boven bpost. Zo volstaat het om onder andere de blog van N-VA'er Peter Dedecker erop na te slaan om te beseffen dat zij het niet goed met ons voorhebben.

Niet goedkoper

Begin september 2016 kondigde Dedecker in de pers aan een resolutie voor de verdere liberalisering van de brievenmarkt klaar te hebben. De markt zou competitiever worden en de dienstverlening vlotter. Tevens zouden de kosten voor de gebruiker en belastingbetaler zakken, aldus Dedecker. Niets is echter minder waar.

Een vergelijking met het volledig geprivatiseerde PostNL weerlegt deze bewering. Een brief tot 50g versturen in Nederland kost je vandaag 1,56 euro (de helft als hij hooguit 20g weegt), bij ons tel je hiervoor 0,79 euro (of 0,74 euro bij volumeaankoop van 10 zegels) neer. Buitenlandse post kost bij PostNL 1,33 euro (tot 20g) of 2,66 euro (tot 50g), bij ons is dat 1,23 euro (of 1,13 euro bij volumeaankoop) binnen Europa, daarbuiten 1,45 euro (of 1,35 euro bij volumeaankoop), telkens tot 50g.

Geen vlottere dienstverlening

Ook de bewering dat de dienstverlening vlotter wordt bij een verdere liberalisering is onzin. Bpost is één van de meest efficiënte postbedrijven in Europa. Dedecker wil ook af van de universele dienstverlening en stelt voor om de post per regio te organiseren.

David Geerts, sp.a-parlementslid die het postdossier van nabij opvolgt, reageerde hierop terecht dat dit zal leiden tot 'cherry picking' door de private ondernemers. Zij zullen immers investeren in de rendabele regio's, zoals de grote steden. Als enkel winst voorop staat, gaan mensen in de niet-stedelijke gebieden meer betalen voor een postzegel, zonder de garantie dat de post elke dag in de bus valt.

Waarschijnlijk is het dit wat Dedecker bedoelt met: "Ik ben van mening dat de consument zelf kan en mag bepalen welke dienstverlening hij verkiest aan welke prijs." Met andere woorden: enkel wie geld heeft, zal zich een goede dienstverlening kunnen veroorloven.

Geen betere arbeidsvoorwaarden

Een ander feit dat Dedecker dwars zit, is de huidige verplichting om personeel met een arbeidscontract te werk te stellen. Wij juichen deze verplichting toe. Hierdoor wordt de mogelijkheid om schijnzelfstandigen in te zetten afgeblokt. We weten tot wat het inzetten van schijnzelfstandigen kan leiden (zie artikel 'PostNL en schijnzelfstandigen' in de vorige editie van Tribune).

Om al deze rampscenario's te vermijden, meent ACOD Post dat het noodzakelijk is dat bpost een openbare dienst blijft waar iedere burger recht heeft op een correcte dienstverlening tegen een betaalbare prijs en waarbij iedere werknemer voor een eerlijk loon in correcte arbeidsomstandigheden aan de slag kan. We volgen de politieke agenda zeker op en blijven waakzaam. Onze toekomst en de dienstverlening aan de burger staan op spel.

Jean-Pierre Nyns



Interview met Tim De Ridder

"Ze noemen me 'onze snelste militant'"

Tim De Ridder is postbode in Merchtem, ACOD-militant én fervent hardloper. Tijd voor een gesprek.

In het streeknieuws van de kranten lezen we de laatste maanden regelmatig dat de postbedeling niet overal naar behoren verloopt. Zo ook in Merchtem, waar de gemeente zelfs het initiatief genomen heeft om de klachten te bundelen en ze gezamenlijk aan bpost over te maken. Maar niet alles is kommer en kwel. Er zijn zeker ook in Merchtem nog 'facteurs' in hart en nieren. Klakson, het informatie- en publiciteitsmagazine van Merchtem, vond er zo eentje en had er een lange babbel mee. Het informatieblad kopte 'Tim De Ridder is wellicht de hardst lopende postman van Merchtem. [...] Het prototype van de moderne brievenbesteller is bovendien ook snel, want in zijn vrije tijd vind je Tim niet terug op zijn fiets maar wel met loop-schoenen aan'.

Tim is afkomstig van Sint-Gillis-Dendermonde en begon in 2003 voor bpost te werken. "Dat was in Opwijk, waar ik vier jaar bleef. Daarna moest ik naar Merchtem en dat zag ik niet meteen zitten omdat ik op dat moment in Lebbeke woonde. Op mijn ronde botste ik echter op Elke De Block en bij het afgeven van een brief sloeg de vonk over. Sindsdien zag ik Merchtem absoluut zitten. Ondertussen wonen we samen en versterken Bo en Maya ons gezin."

Bedreven loper

Onder impuls van zijn zus Natalie (26) sloot Tim zich eind 2012 aan bij atletiekclub AC Lebbeke. "Ik begon wat wedstrijden te lopen, er kwamen wat ereplaatsen en de loopmicrobe deed de rest. Ondertussen loop ik al drie jaar op een redelijk niveau. Vorig jaar met de Antwerpse 10 Miles liep ik de perfecte wedstrijd en finishte in 54' als 30ste van toch wel een enorm pak deelnemers. En hoe langer de wedstrijden werden, hoe beter ik begon te lopen. Ook in de Merchtemse corrida schuif ik op in de stand. Na een 35ste en een 15de plaats kwam ik nu als 9de aan in een tijd van 42'. Dat wordt ook opgemerkt. Er zijn supporters en ook via de sociale media krijg ik heel wat reacties. De men-



sen in Merchtem beginnen mij te kennen. In de Mollemse jogging was ik laureaat van de 15 km en zag ik zelfs mensen van mijn ronde die kwamen kijken. Wedstrijden met een massa vertrekkers zijn niet meteen mijn ding." Om zijn mannetje te staan in die loopwedstrijden moet Tim flink wat trainen. "Ik trek twee keer per dag de schoenen aan. 's Morgens loop ik om 5 uur zo'n 6 of 7 km om dan tegen 6 uur naar het postkantoor te gaan. Na de job begin ik aan mijn lange training. Dat is een afstand van minstens 15 km en die meters maal ik meestal af in het Buggenhoutbos. Dinsdagavond train ik in Lebbeke, maar ik tracht om elke dag mijn twee trainingen gedaan te krijgen. Door het trainen in de vroege ochtend recupereer ik het best van de lange training de dag voordien. Die verzuring loop ik eruit op de Finse piste. Zoals je zal merken, doe ik er veel voor en dat kan alleen maar als het ook in het gezin goed draait. Anders lukt dat niet, want trainen vraagt tijd en opofferingen. En ik kan het lopen best combineren met mijn werk omdat dat geen nine-to-five-job is."

Stijgende werkdruk

Met dat laatste zijn we dan ook bij Tims beroepsbezigheid aanbeland. De postbodes waren de voorbije weken de schiet-schijven van dienst in Merchtem en daar heeft hij het moeilijk mee. Maar door zijn werk even onder de loep te nemen, blijkt dat de job van brievenbesteller meer is dan zomaar wat in de bussen te proppen. "Ik begin om 6 uur met het voorbereiden van mijn ronde. Alle brieven en ook de rest wordt handmatig gesorteerd en wees gerust, hoe beter je alles sorteert, hoe gemakkelijker de distributie op de 'tour-née' verloopt. Per dag haspel ik zo'n 18 km af met de fiets. Mensen zeggen weleens dat het aantal brieven is verminderd. Dat is inderdaad zo, maar de reclame en ander drukwerk is gebleven of gestegen. Ook het aantal pakjes dat we leveren neemt dagelijks toe. Daarenboven is het aantal bussen dat we moeten bedelen, toegenomen. Vroeger bedeelde ik zo'n 800 huizen, maar ondertussen is dat aantal opgelopen tot meer dan 1200." Natuurlijk kunnen we niet om de kritiek



heen die de Merchtemse postbodes de laatste tijd in de nek geslagen kregen. “Ik mag van mezelf zeggen dat ik een postbode ben in hart en nieren en mijn job zo goed mogelijk tracht uit te voeren. Dan doet al die heisa natuurlijk pijn, want niet alle brievenbestellers mogen over dezelfde kam geschoren worden. De ene heeft al meer een band met de gemeente dan de andere. Ondertussen lijkt onze job meer een knelpuntenberoep te gaan worden. Daarom dat ik mij voor ACOD Post wil inzetten. Natuurlijk is het werken geblazen maar we hebben een sociale rol en ik doe het gewoon graag.”

Persoonlijk contact is belangrijk

“Werkdruk of niet, ik ben nog geen enkele keer met tegenzin naar mijn werk vertrokken, hoe moeilijk het soms ook is. Ik leerde de stiel en stak veel op van toffe collega's. Zes jaar speelde ik vervanger en daardoor passeerde ik in alle Merchtemse straten. Logisch dat ik de gemeente op mijn duimpje ken. Laat mij een foto van een brievenbus zien en de kans is groot dat ik weet waar ze staat. Vooral het sociaal contact met de mensen wil ik voor geen geld ter wereld missen. Ondanks het feit dat het telkens drukke dagen zijn, maak ik toch tijd voor een babbeltje, zelfs als ik daardoor soms later thuis kom. Als dat niet meer kan, is het plezante eraf en een goeiedag zeggen, kost geen geld. Dan zien de mensen je ook graag komen.”

“Je hoort en ziet veel en soms maak je ook wat mee. Ergens zag ik dagenlang het hondje van een bewoonster niet meer en de bus bleef vol steken. Ik ging bellen bij de burens en de bijgeroepen politie vond uiteindelijk de vrouw dood in huis. Dat zijn dingen die een postbode opvallen. Bij sommige mensen geef ik de post zelfs binnen af en als het warm weer is, nodigen ze je spontaan uit voor een drankje. Soms moeten de mensen ook postzegels hebben en geven ze brieven mee. De pensioenen betalen, dat is bijna helemaal gedaan. Niet onlogisch, want met veel geld op ronde gaan, is niet meer verantwoord. En als de klanten tevreden zijn, dan ben ik ook blij.”

Een zware job en lopen, heeft Tim dan nog tijd voor iets anders? “Daar stopt het in feite mee, want in een gezin met twee kinderen is er altijd wel wat te doen. Eigenlijk zouden de dagen voor mij nog een uurtje langer mogen duren,” aldus onze sympathieke militant en postbode. ACOD Post wenst Tim en al wie hem dierbaar is een gezond, sportief en vreugdevol 2017!

Jean-Pierre Nyns

Nuttige informatie Hulp bij arbeidsongevallen

**ACOD Post blijft klachten ontvangen over het melden en aan-
geven van een arbeidsongeval. Wat loopt er mis? En hoe moet
het dan wel?**

Bij een arbeidsongeval blijkt de onmiddellijke chef de melding niet altijd in het communicatieboek te schrijven, het formulier 'Aangifte arbeidsongeval <deel A>' wordt niet overhandigd of de ingevulde aangifte wordt door het kantoor niet tijdig overgemaakt. Vooral bij Mail wringt het schoentje. Het feit dat het aantal arbeidsongevallen een negatieve invloed heeft op de resultaten (KPI's) van het mailcentrum, speelt hierbij een grote rol. Laat je niet afschepen door je onmiddellijke chef en meld altijd je arbeidsongeval als volgt.

Hoe doe je een aangifte?

1. Verwittig meteen je onmiddellijke chef (kantoren) of contacteer het HRCC (centrale procedure). Gezien de huidige problemen in de kantoren in verband met de meldingen van de arbeidsongevallen, contacteer je – nadat je je onmiddellijke chef verwittigd hebt – best altijd het HRCC om je ongeval te melden.
2. Laat het ongeval noteren in het communicatieboek. Check of dit effectief gebeurt.
3. Vul (eventueel samen met je onmiddellijke chef) het formulier 'Aangifte arbeidsongeval <deel A>' in. Vraag steeds een kopie en noteer in het eerste vak van het formulier de naam van de persoon aan wie je het document hebt overhandigd.
4. Ga naar je dokter en laat het formulier 'Medisch attest arbeidsongeval' invullen (zelfs indien je van oordeel bent dat je gezondheidstoestand geen medisch onderzoek vereist). De dokter vult het medisch attest arbeidsongeval in en kruist aan of er wel of geen arbeidsongeschiktheid is. De arts oordeelt ook of je de woning wel of niet mag verlaten. Gebruik bij alle verdere consultaties telkens een formulier 'Medisch attest arbeidsongeval' (verlenging, terugval, hervatting met verminderde prestaties).
5. Neem opnieuw contact op met je onmiddellijke chef en meld:
 - Je (eventuele) periode van afwezigheid.
 - Of je de woning al dan niet mag verlaten.
 - Het telefoonnummer waarop men je kan bereiken (voor bijkomende info om de aangifte te vervolledigen).
6. Stuur je medisch attest arbeidsongeval naar het HRCC (zegel niet nodig) indien je niet afwezig bent ten gevolge van het arbeidsongeval.
7. Indien je wel afwezig bent, bel dan naar het gratis groene nummer van Medconsult 0800 25 031 en volg de instructies die de contactpersoon je zal geven. Let hierop:



- Houd je identiteitskaart bij de hand (rijksregisternummer).
- Neem zelf het initiatief om je oproep te herhalen indien er geen contact tot stand komt, tot je de nodige informatie ontvangt voor een controle.
- Doe dit voor ieder ziekteattest dat je ontvangt.
- Alleen in uitzonderlijke omstandigheden (hospitalisatie, ...) kan de contactpersoon van Medconsult je ontheffen van de medische controle.

8. Overhandig je medisch attest arbeidsongeval aan de controle-geneesheer van Medconsult. Indien hij je attest niet in ontvangst neemt, stuur je je attest naar het HRCC.

9. Je ontvangt een ingevulde aangifte arbeidsongeval onder om-slag:

- Kijk de aangifte na en onderteken ze.
- Zend ze terug naar het HRCC (zegel niet nodig).

10. Werkhervatting: vooraleer de ziekte-termijn vermeld op je medisch getuigschrift afloopt, moet je je onmiddellijke chef informeren over je hervatting, ten laatste op de laatste werkdag vóór je hervatting.

11. Indien je afwezigheid ten gevolge van het arbeidsongeval de 30 kalenderdagen overschrijdt, krijg je thuis een uitnodiging van de controle-geneesheer toegezonden.

Indien je in de onmogelijkheid bent om zelf je onmiddellijke chef, het HRCC of het groene nummer te contacteren, dan kunnen derden (familieleden, hospitaal) dit voor jou doen. Indien nodig, laat ACOD Post je helpen!

Jean-Pierre Nyns



Ontwerp IPA 2017-2018

Sociaal overleg werpt vruchten af

Op 11 januari 2017 werd een ontwerp van Interprofessioneel Akkoord (IPA) overeengekomen binnen de Groep van Tien (nationale vertegenwoordigers van vakbonden en werkgeversfederaties). Dat is op zich goed nieuws, want dit betekent dat het sociaal overleg ook op dit niveau gewerkt heeft.

Goedkeuring regering onzeker

Het is nu aan alle organisaties om dit voorstel voor te leggen aan hun instanties die hierover kunnen beslissen voor eventuele aanvaarding ervan, wat zou moeten gebeuren voor eind januari. Ook de regering beraadt zich hierover. In het verleden gebeurde het reeds dat zelfs een dergelijk akkoord niet door de regering aanvaard werd en bijgevolg ook niet uitvoerbaar verklaard werd.

We zouden er moeten kunnen van uitgaan dat dit akkoord de basis zal vormen voor de sectorale onderhandelingen die vanaf de algemene goedkeuring ervan kunnen van start gaan. Dit herstelt evenwel niet de negatieve maatregelen die de regeringen voordien genomen hebben, zoals de indexsprong, zware ingrepen in de pensioenen (wettelijke en bovenwettelijke), tijdscrediet, eerdere veel beperktere loonmarges, aanvallen op zowat alle openbare diensten, uitholling van de sociale zekerheid, ...

Voornaamste voorstellen

Inhoudelijk werden in grote lijnen de volgende maatregelen voorzien, die ook op onze sector van toepassing kunnen worden in de huidige omstandigheden:

- Verbetering van de koopkracht: maximale marge voor loononderhandelingen van 1,1 procent bruto voor de periode 2017-2018. Dit kan in totaal een koopkrachtverbetering realiseren van ongeveer 4 procent, rekening houdend met verwachte loonindexeringen.
- Eindeloopbaan: de bijzondere regimes van landingsbanen (vanaf 55 jaar) kunnen behouden blijven, indien hiervoor een nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten wordt, hetgeen Gazelco natuurlijk zal nastreven. Hiervoor is voordien ook nog een interprofessionele kader-cao nodig.
- Verlenging van de maatregel in functie van risicogroepen (0,10 procent van de loonmassa).
- Akkoord om met de interprofessionele onderhandelaars verder te onderhandelen over onder andere het voorkomen van burn-out, vereenvoudigen van de (sociale) wetgeving, bevorderen van een toekomstgerichte arbeidsorganisatie, digitalisering en deeleconomie, mobiliteit, jongerentewerksstelling, bevordering van aanwerving en tewerksstelling (met aandacht voor de sectorale dimensie), verbeteren van het sociaal overleg, ...

- Welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen: verdeling van de enveloppe welvaartsvastheid werd overeengekomen, zoals vastgelegd door de regering en beperkt tot slechts 60 procent van de bij wet voorziene enveloppe (ongeveer 170 miljoen euro in 2017 en 506 miljoen euro in 2018). Hierbij krijgt elke tak van de sociale zekerheid inzake uitkeringen wat hen toekomt op basis van hun aandeel in de enveloppe, ook de werkloosheid. Bijvoorbeeld de uitkeringen voor thematische verlopen voor alleenstaanden die moeten instaan voor de zorg van hun kinderen, worden fors verhoogd.

Basis voor sectoraal overleg

De komende maanden kan een invulling volgen via het sectoraal overleg dat ook in het Paritair Comité 326 (Gas en Elektriciteit) zal plaatsvinden. ACOD Gazelco herhaalt wel dat bovendien een aantal andere belangrijke dossiers het voorwerp zullen uitmaken van het sectoraal overleg, zoals deze in functie van de extralegale pensioenen, de sectoraal voorziene waarborg van inkomen bij arbeidsongeschiktheid en tarifaire voordelen. Met z'n allen samen kunnen wij sociale vooruitgang realiseren in onze sector.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Stand van zaken

Welke zaken werden en worden momenteel besproken bij Proximus? Een overzicht.

S&S_FIN_PRO: Reorganisatie HPO II & III Procurement & Finance

De voorgestelde wijzigingen in dit dossier zijn gebaseerd op twee krachtlijnen:

1. Inzetten op automatisatie en vereenvoudiging van processen en werkmethode, inclusief de processen die over verschillende departementen heen lopen.
2. Toegroeien naar een organisatie met de juiste talenten op de juiste plaats door:
 - Nieuwe aanwervingen zowel intern als extern.
 - Intensievere communicatie (bijvoorbeeld informatieve FIN@Noon).
 - Training om iedereen mee te laten groeien naar een 'vertrouwenspartner in Finance'.

ACOD Telecom wijst op de vele problemen met de toepassing van dit dossier, met incorrecte mededelingen van het management. De druk die wordt gezet op oudere medewerkers om toch in het Early Leave Plan te stappen, onder dreiging dat jongere collega's anders ontslagen zullen worden, is ongehoord.

Het proces dat voorzien is voor de medewerkers met een statuut CFU 192, wordt niet goed nageleefd. Zij bevinden zich in een kwetsbare positie en moeten correct behandeld worden, waarbij de prioriteit ligt op de communicatie rond 'The Shift', aangezien we daarvan de inhoud niet kennen. ACOD Telecom is voorstander om deze mensen kansen te geven, maar we vragen graag onder welke voorwaarden en binnen welk systeem.

CUO_CFF_ASA: Antistress-maatregelen

Om de stress binnen After Sales te verminderen, heeft het management een plan met vier pijlers ontwikkeld:

- Versterkte samenwerking met IT, onder andere door dagelijkse follow-up van IT-zaken, het prioriteren van de IT-correcties en de aanwezigheid van een



IT-expert op het terrein.

- Een vervroegde roll-out van de Homeworking vanaf 1 november 2016.
- Een intensievere communicatie met onder andere ontbijtsessies waarin het management toelichting geeft over de belangrijkste projecten, alsook regelmatige call-conferenties met alle supportfuncties.
- Specifieke aanpak van de stressproblematiek in de callcenters door de organisatie in december en januari van focusgroepen binnen After Sales (ASA), Customer Help Center (CHC) en Front Office (FOS). Deze focusgroepen hebben als doel om samen met de medewerkers suggesties en oplossingen te definiëren die een antwoord kunnen bieden aan de gestelde problematiek.

Het dossier wordt goedgekeurd met een tweederde meerderheid en met vier tegenstemmen van ACV-CSC Transcom. ACOD Telecom benadrukt dat de betrokkenen terecht aan de alarmbel hebben getrokken en verwijst naar de feiten die de stress niet doen verminderen. We vragen ook om de doelgroep op een correcte manier te waarderen voor de bijkomende inspanningen en werk.

EBU_OPS_ISO: Toevoegen van nieuwe shift in uurrooster bij EUSD Oostende

Dit dossier stelt de invoering van een nieuwe shift voor binnen de teams van de End User Service Desk Oostende in het departement ICT Service Operation van EBU. ACOD Telecom onthoudt zich bij dit dossier, aangezien er geen sociale dialoog mogelijk was omtrent het intrekken van de (niet gebruikte) zondagshift.

TEC_NEO_MST: HPO III Network Engineering & Operations

De belangrijkste doelstellingen van het dossier:

- De klantenervaring verbeteren.
- De werklust verminderen om het vertrek van de medewerkers in het kader van het vertrekplan voorafgaand aan het pensioen op te vangen.
- Blijven investeren in onze medewerkers.

Concreet vertaalt zich dit onder andere in de volgende initiatieven:

- Verbeteringen van tools en vereenvoudiging in processen.
- Aanpassingen in de manier van werken tussen de diensten OPP (Outside Production Plant) en FAN (Fixed Access Network).

ACOD Telecom-Vliegwegen meent dat er in dit dossier veel vriendjespolitiek is gebeurd met 'specifieke' initiatieven die gecibleerd worden, zodat de algemene regels geschonden worden. De kunstmatige tijdsdruk die werd gecreëerd in verband met de schoolverlaters in het vorige dossier blijkt onterecht, gelet op het beperkte aantal schoolverlaters dat uiteindelijk is aangeworven. ACOD Telecom vraagt om op transparante wijze het precieze aantal schoolverlaters mee te delen.

Patrick Delcoigne licht de bedoelingen van het management toe: het aspect van de verjonging is belangrijk. 20 aanwervingen van personen onder de 28 jaar werden verricht. ACOD Telecom merkt op dat het management het aantal schoolverlaters niet durft mee te delen. Uit een analyse blijkt dat alle aanwervingen komen van consultants die reeds werkten voor Proximus en dat er drie echte externen werden aangeworven, van wie er mogelijk één een schoolverlater was gezien de leeftijd. ACOD Telecom kan zich dus niet vinden in de bedenkelijke argumentatie van de directie.

Bart Neyens



Gevangenissen

Hoe zit het met de uitvoering van protocol 436?

Met de ondertekening van protocol 436 vorig jaar werden heel wat verwachtingen geschept bij het gevangenispersoneel. Wat is de huidige stand van zaken in de uitvoering van dat protocol?

Infrastructuur

Er zijn goedgekeurde projecten ten bedrage van 44,1 miljoen euro voor de inrichtingen in Vlaanderen, Wallonië en Brussel. In verband met Merksplas (verloren capaciteit) laat de overheid weten dat midden 2017 gestart wordt met de heropbouw van de getroffen paviljoenen en dat men een volledige renovatie van de inrichting in Merksplas op 5 à 6 jaar tijd wil realiseren. Telefonie op cel begint in enkele inrichtingen (Mechelen, Merksplas en Hasselt) een realiteit te worden. Er is echter wel wat vertraging bij het voorzien van een centrale die deze toestellen moet bedienen.

Aanwervingen

Op het moment van het overleg waren 378 van de 659 kandidaten (N+F) die uitgenodigd waren voor medische testen, tot bij Empreva geraakt. 320 van deze 378 kandidaten (N+F) werden geschikt bevonden.

De ACOD heeft opgemerkt dat er een groot probleem lijkt te zijn met de instroom van kandidaten in de opleidingscentra, ondanks het feit dat deze mensen het examen én de medische keuring doorlopen hebben. Eerst kon men nog vermoeden dat het tekort aan interesse voortkwam uit de lange periode tussen het moment van inschrijven en het feitelijke examen twee jaar later. Dat is echter niet langer het geval.

De directeur-generaal meent dat het DG Epi, net als het leger en de politie, problemen ondervindt door een mindere inte-

resse voor beroepen in de veiligheidssector. De verhoogde terreurdreiging is hier waarschijnlijk de verantwoordelijke.

Volgens de ACOD gaat er te veel tijd verloren met het wachten op de reactie van kandidaten die via e-mail aangeschreven worden om in opleiding te gaan. Men zendt tot driemaal toe mails vooraleer er aangetekend contact opgenomen wordt. Ondertussen bleek ook dat er mails terechtkomen in de spam-map van kandidaten, waardoor deze niet bereikt worden. De ACOD heeft voorgesteld om na een eerste mail die niet beantwoord wordt, meteen over te gaan tot aangetekende zending en in geval van geen antwoord op beiden, telefonisch contact te nemen. We moeten dus korter op de bal spelen.

De ACOD heeft ook gevraagd om terug te keren naar de essentie van het on-going systeem. Kortere na inschrijving examenmogelijkheid bieden en mensen laten

solliciteren voor een regio, eerder dan voor een gewest. De ACOD heeft de overheid ook herinnerd aan een afspraak dat contractuele medewerkers met meer dan 5 jaar anciënniteit eenmalig de instapkaart niet zouden nodig hebben in functie van het examen PBA. Afwachten of men die afspraak in de toekomst wel gaat respecteren.

Het kabinet heeft gesteld tegen april of mei 2017 een 60-tal administratieve medewerkers te willen aanwerven, voornamelijk op basis van het terro-budget. De ACOD heeft de minister er tot slot op gewezen dat hij nog een berg werk heeft om het totaal van 7075 voltijdse medewerkers in bewaking en techniek te bereiken.

Overbevolking terugdringen tot onder de 10.000 gedetineerden

De DG stelt dat men goed op weg is om het vooropgestelde doel van minder dan 10.000 gedetineerden te bereiken. De laatste gedetineerden zijn uit Tilburg vertrokken, en door de extra capaciteit in Leuze en Beveren, wil men verhinderen dat de gedetineerden uit Tilburg verantwoordelijk zijn voor stijgende bevolkingscijfers in Brussel en Antwerpen. De ACOD relateert echter de cijfers door

de gedaalde capaciteit in Merksplas en Vorst. Richting de minister maakt de ACOD de opmerking dat de politieke beslissing om in Beveren 40 gedetineerden boven capaciteit te gaan, terwijl in Brugge verschillende cellen leeg staan wegens personeelsgebrek, sterk ruikt naar 'oude politieke cultuur'. Deze keuze gaat ten koste van een bedrag van 350.000 euro voor de beoogde periode van drie jaar.

De ACOD heeft anderzijds aangegeven dat men moet starten met de nodige infrastructurele aanpassingen. Op het terrein is men klaar met de voorbereidingen, maar dient men te wachten op goedkeuring vanuit justitie voor de nodige financiële middelen. De deadline van 1 februari 2017 komt dichterbij.

De ACOD voegt er voor alle duidelijkheid aan toe dat dit ook inhoudt dat een aangepaste werking, en het daarvoor nodige (bijkomende) personeel, voorzien moet worden. Het wordt dus hoog tijd dat de overheid over dit bijkomende personeel klare wijn gaat schenken. Is de infrastructuur niet klaar tegen 1 februari of is er niet het nodige personeel, dan zal de ACOD niet akkoord gaan met zelfs maar één gedetineerde meer dan de volgens capaciteit voorziene 312.

Anders werken

De 'oefeningen' zijn gemaakt: enkele inrichtingen zullen nog voor eind januari 2017 een bezoek krijgen. De bedoeling is om in februari 2017 een HOC te organiseren in functie van een globaal akkoord, waar ook de discussiepunten besproken kunnen worden. De tekorten op kader in tal van inrichtingen leggen immers een zware hypotheek onder het 'anders werken'.

Flexipremie

Het ministerieel besluit (MB) omtrent de flexipremie is later dan wenselijk, maar toch tijdig verschenen. Hierdoor zullen mensen die verbonden zijn aan inrichtingen waar het 'anders werken' toegepast wordt, een premie krijgen zoals vastgelegd in protocol 436. Heel wat personeelsleden (in alle graden!) hebben hierdoor een mooie extra storting op hun rekening zien verschijnen op het einde van het jaar. Tijdens de monitoring wees de ACOD op enkele technische mankementen aan het programma SP_x die de berekening van de juiste bedragen hypothekeren. De overheid heeft beloofd de experts hiernaar te laten kijken.

Robby De Kaey, Gino Hoppe





DAB Integratie veiligheidskorps in de federale politie

Eind 2015 besliste de federale regering om het veiligheidskorps te integreren in de federale politie. Zo zag de dienst DAB het daglicht. Sindsdien heeft deze dienst al heel wat kinderziekten moeten doorstaan. Verscheidene vergaderingen ten spijt, was er eind 2016 alleen maar een algemene wettelijke basis, die nagekeken werd op 'schoonheidsfoutjes'.

Een goede basis is essentieel voor het verdere verloop van het overleg. We moeten vermijden dat het gevoel dat bij het veiligheidskorps vandaag bestaat – namelijk dat zij 'Epi min' zijn – zich doorzet eens zij deel uitmaken van de dienst DAB bij de federale politie.

Wat vraagt de ACOD?

- Wie vandaag bij het veiligheidskorps werkt, moet maximaal zijn of haar (baremieke) bevorderingsmogelijkheden kunnen doen gelden bij Epi (ook na de integratie in de federale politie).
- De overgang naar de dienst DAB moet op vrijwillige basis gebeuren. Voor wie niet wil overstappen, moet een alternatief binnen Epi voorzien worden.
- Medewerkers die vandaag al over de nodige competenties beschikken om de selecties voor inspecteur te doorlopen, moeten de kans krijgen om dit meteen te doen (en niet pas na twee jaar bij de dienst DAB).
- De huidige niveaus B mogen niet in een vlakke loopbaan met uitdovingscenario terechtkomen.
- Niemand mag verplicht worden om prestaties te leveren die zij vandaag niet leveren. Geen nachtdiensten of weekenddiensten voor wie dat nu niet doet en in de toekomst dit niet wil doen.
- Schriftelijke garanties dat het gedetineerdentransport niet in handen komt van een privébedrijf ten koste van de dienst DAB.

ACOD zal blijven ijveren, eisen en pleiten voor deze elementen tot de personeelsleden van het veiligheidskorps met deze voorwaarden en garanties kunnen overgaan in de dienst DAB. De eerste reacties van de verantwoordelijke van het project DAB zijn alvast bemoedigend, nu nog de nodige afspraken afronden en vastleggen in ontwerp-KB's.

Robby De Kaey, Gino Hoppe

FOD Binnenlandse Zaken Syndicaal infomoment over welzijn op het werk

De ACOD-ondersector Binnenlandse Zaken hield een interactieve algemene vergadering over het thema 'Welzijn – misnoegen op het werk, stress, burn-out, geweld en werkorganisatie'. De voormiddag werd in goede banen geleid door David Baele, syndicaal lesgever bij ABVV Vlaanderen.

Meer dan 100 personen, leden en afgevaardigden van Binnenlandse Zaken en andere sectoren, hebben deelgenomen aan de debatten op het syndicaal infomoment. Die bleken zeer leerzaam te zijn, zowel voor onze leden als voor onze lesgever, die heel wat nota's nam. In de namiddag volgden workshops rond acties die georganiseerd kunnen worden op de werkvloer.

De dag werd gekenmerkt door een vruchtbare uitwisseling van ideeën tussen leden en afgevaardigden. Die laatsten beloofden de leden in de toekomst beter op de hoogte te houden van de vakbondswerking en hen te informeren over de vele initiatieven (zoals de jongerencommissie, de eisenbundel, vakbondsprotest, ...).

Het werkdocument van David Baele is beschikbaar bij jouw afgevaardigde. Aarzel zeker niet om hem aan te spreken voor meer informatie. Je kan ook contact opnemen met de voorzitter van de ondersector Binnenlandse Zaken, Jean-Yves Marchal, die je het document via mail kan toesturen (JMarchal@ibz.fgov.be). Ook meer informatie over onze activiteiten is beschikbaar bij je afgevaardigden. Wees er zeker bij op onze volgende algemene vergadering in 2017!

Gino Hoppe

Oproep tot kandidaturen Erkende verdediger

Op 21 en 22 februari 2017 gaan we over tot de vorming van afgevaardigden, die in het kader van de tuchtprocedure en beroep tegen een 'mindere evaluatie', ingezet kunnen worden om leden bij te staan voor het directiecomité en/of de interdepartementale raad van beroep.

Hiertoe zoeken we gemotiveerde kandidaten die een mandaat van afgevaardigde hebben in hun werketel en die bereid zijn om op regelmatige basis de rol van 'erkende verdediger' op te nemen.

De vorming duurt twee dagen en zal plaatsvinden in het ACOD-gebouw op het Fontainasplein in Brussel. Kandidaten maken hun interesse over via e-mail aan ellen.vannoten@cgsacod.be en dit ten laatste op 15 februari 2017.

Gino Hoppe



Rationalisatie verlofregels

Verdere ingrijpende wijzigingen afgeblokt

Op 27 mei 2016 keurde De Vlaamse Regering de conceptnota voor de hervorming van de verlofregeling goed. Tezelfdertijd gaf ze minister Homans de opdracht om in een werkgroep (samengesteld uit vertegenwoordigers van de regering, de vakbonden en het lijnmanagement) de onderhandelingen over de conceptnota op te starten. Hoever staat het ondertussen met die hervorming?

Op onze vraag behandelden we eerst het verlof voor deeltijdse prestaties en onbetaald verlof. Uiteraard wensten we meer duidelijkheid over de compensaties die bij de invoering van het reeds ingrijpende zorgkrediet en de uitdoving van algemene stelsels van loopbaanonderbreking zouden worden toegekend. Het werd een niet gemakkelijk protocol van akkoord, afgesloten op 16 juli, met de drie representatieve vakbonden en de overheid (protocol 355.1145).

Wat is er veranderd ten opzichte van de door de Vlaamse Regering goedgekeurde conceptnota?

- De 20 dagen onbetaald verlof die zouden

worden opgeslorpt door het gestandaardiseerd gunstverlof blijven als recht behouden, mits volgende wijzigingen:

- < Bij opname van onbetaald verlof kunnen 5 in plaats van 11 dagen jaarlijks verlof naar het volgende jaar worden overgedragen.
- < Pro rata vermindering bij deeltijdse prestaties a rato van het prestatiesregime van het personeelslid.
- Het kapitaal aan opgespaard verlof wordt van 110 naar 150 opgetrokken. Deze optrekking brengt het doel van de maatregel niet in het gedrang en heeft als groot voordeel dat niet in overgangsmaatregelen moet worden voorzien.
- Net als bij de tien dagen vaderschapsverlof bij geboorte, wordt in geval van vaderschapsverlof naar aanleiding van het overlijden of de hospitalisatie van de moeder het verschil tussen de uitkering en het nettoloon van een contractueel gedicht door middel van een toelage. Ook wat dit betreft, realiseren we een bijkomende alignering van de arbeidsvoorwaarden.
- De dienstvrijstelling op de dag na de verkiezingen blijft behouden, op voorwaarde dat de werkzaamheden in het

kies- of stemopnemingsbureau tot na middernacht hebben geduurd.

- Het palliatief en medisch bijstandsverlof zal ook met een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde kunnen worden opgenomen.
- Er komt een generiek toetsingskader waartegen een verloftoekenning wordt afgetoetst.

Uitgebreide samenvatting van het protocol

1. Het behoud van de verlofrechten

Verlofrechten op basis van internationale, Europese of federale regelgeving

Dit gaat om het jaarlijks vakantieverlof, feestdagen, moederschapsrust, dienstvrijstelling prenataal onderzoek, dienstvrijstelling borstvoedingspauzes, vaderschapsverlof/ meemoederschapsverlof bij geboorte, vaderschapsverlof/meemoederschapsverlof bij hospitalisatie/overlijden van de moeder, opvangverlof, omstandigheidsverlof, dienstvrijstelling vakbond en vakbondsverlof.

De meeste van de bovenstaande verlof-

vormen houden nu al voor statutairen en contractuelen (grotendeels) een alignering van de arbeidsvoorwaarden in. Het gaat om verloven die onder andere in het kader van werkbaar werk een gunstige invloed hebben op het welzijn van het personeelslid of die het personeelslid opneemt ter vervulling van een bepaalde familiale of maatschappelijke rol. Voor het statutaire personeel moet bovendien het pleegzorgverlof (dat arbeidsrechtelijk al als een recht geldt voor het contractuele personeel) in het VPS aan de bovenstaande lijst van verlofrechten worden toegevoegd.

Verlofrechten op basis van de eigen reguleringsbevoegdheid

De volgende verlofrechten die louter op basis van de eigen reguleringsbevoegdheid zijn toegekend, blijven in het VPS een recht: 20 dagen onbetaald verlof per jaar op te nemen met volle en halve dagen, ambtshalve onbetaald verlof om binnen de DVO of bij een administratief rechtscollege een mandaat, tijdelijke aanstelling, contractuele functie of statutaire proeftijd te vervullen; onbetaald verlof voor de duur van de statutaire proeftijd (contractueel personeel); 12 maanden onbetaald verlof, op te nemen in volle maanden, gedurende de volledige loopbaan; 60 maanden verlof voor deeltijdse prestaties voor ambtenaren jonger dan 55 jaar; dienstvrijstelling brandweer, burgerlijke bescherming, actieve vrijwilliger Rode Kruis; dienstvrijstelling voor het afstaan van beenmerg, organen en weefsel; dienstvrijstelling op de dag van de verkiezingen voor het personeelslid dat die dag zowel moet werken als zetelen in een stem- of stemopnemingsbureau; politiek verlof (dienstvrijstelling, facultatief politiek verlof, politiek verlof van ambtswege). De organisatie van deze verloven als een recht is nodig om de mobiliteit blijvend te stimuleren (ambtshalve verlof) en van wege de maatschappelijke impact die bepaalde verlofvormen hebben. Deze lijst wordt bovendien in het kader van werkbaar werk en ter uitvoering van het engagement dat de Vlaamse Regering naar aanleiding van de invoering van het zorgkrediet aanging, aangevuld met de volgende verlofrechten (zie punt 4.2): verlof voor deeltijdse prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar, 12 maanden onbetaald verlof op te nemen in volle maanden vanaf de leeftijd van 55 jaar.



2. De invoering van een gelijk recht op pleegzorgverlof voor de statutairen en de contractuelen

De bestaande verlofrechten in het VPS worden voor het statutair personeel aangevuld met een recht op pleegzorgverlof. Het contractueel personeel heeft al recht op dit verlof. De voor de statutairen ingevoerde regeling is dezelfde als deze voor de contractuelen (maximaal 6 dagen per jaar, eventueel te verdelen over beide partners wanneer zij beiden als pleegouder zijn aangesteld), met dit verschil dat een statutair personeelslid in plaats van een uitkering een loon ontvangt dat gelijk is aan 82 procent van het brutoloon.

3. Personeelsleden hebben (in principe) jaarlijks recht op 35 dagen jaarlijks verlof.

4. Het personeelslid heeft het recht om jaarlijks 11 dagen verlof over te dragen naar het volgende jaar. Het maximaal aantal dagen opgespaard verlof wordt op 150 dagen afgetopt (voorstel Vlaamse Regering was maximaal 110, dat nu al overschreden werd door sommigen).

5. Het behoud van de huidige regeling met betrekking tot de weerslag van andere genomen verloven op het aantal dagen jaarlijkse vakantie.

6. Het jaarlijks verlof kan gecombineerd worden met het gunstverlof.

7. Voortzetting van de toekenning van omstandigheidsverlof volgens de regeling die is opgenomen in het VPS, en toekenning

van omstandigheidsverlof naar aanleiding van het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door een bloed- of aanverwant in de eerste en tweede graad.

8. Gelijkschakeling van de regeling inzake vaderschapsverlof en verlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder.

9. Behoud van de thematische verloven als een recht bovenop het zorgkrediet. Het palliatief en medisch bijstandsverlof zal ook door een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde kunnen worden opgenomen.

10. Behoud van de huidige regeling inzake verlof in het kader van een tewerkstelling bij een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid en aanvulling met een verlof om een opdracht uit te voeren die het gevolg is van een beslissing van de Vlaamse Regering.

11. Evaluatie van het verlof om een opdracht bij een internationale of supranationale instelling uit te oefenen.

12. Beperking van het vangnet in geval van een ambtshalve onbetaald verlof.

13. Behoud van de 20 dagen onbetaald verlof als recht in combinatie met volgende technische aanpassingen:

- Pro rata vermindering in geval van deeltijdse prestaties.
- Bij opname van onbetaald verlof kunnen er 5 in plaats van 11 dagen naar het volgende jaar worden overgedragen.

14. De hierna vermelde verlofvormen worden in het gestandaardiseerd gunstverlof opgeslorpt:

- Verlofvormen die in het VPS thans als een recht georganiseerd zijn, namelijk 30 dagen onbetaald verlof ter voorbereiding van de verkiezingen (contractuelen).
- Verlofvormen die in het VPS thans als een gunst georganiseerd zijn:
 - < Vier jaar onbetaald verlof (statutairen).
 - < Conventionele schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (contractuelen).

15. Geen vaststelling van een maximumgrens voor de gefractioneerde opname van gunstverlof.

16. De kwalificatie van het volledige gunstverlof als dienstactiviteit zonder doorbetaling van salaris.

17. Terugkeerrecht naar de entiteit van herkomst bij het einde van het gunstverlof (statutair stelsel) en andere langdurige verlopen.

18. De lijnmanager kan voorstellen om de opname van het gunstverlof met maximaal drie maanden uit te stellen.

19. In het kader van het huidig personeelsstatuut bestaat een beroepsmogelijkheid tegen de weigering van volgende verlopen die een gunst zijn: verlof voor deeltijdse prestaties en onbetaald verlof. Het toekennen van verlof is een deel van de bevoegdheid van de lijnmanager, die (weliswaar samen met de medewerkers)

de uiteindelijke resultaatverantwoordelijkheid voor de organisatie draagt. Dit onderdeel van personeelsbeheer leent zich niet tot een procedure van geschillenbeslechting binnen een conflictmodel (formeel beroepsorgaan), maar beter tot preventieve rechtsbescherming ingebouwd in het HR-beleid.

Bij preventieve rechtsbescherming staat het inbouwen van veiligheid om betwistingen te voorkomen centraal. In de verlofmaterie zijn de bouwstenen hiervoor:

- Het generiek toetsingskader waartegen de verlofbeslissing wordt afgewogen (zie 6.10).
- De motiveringsplicht voor bestuurshandelingen met individuele draagwijdte.
- Het inbouwen van overleg met het personeelslid.

Dit overleg is een tegensprekelijk debat waarin de belangen van de organisatie (bijvoorbeeld via uitstelmogelijkheid van het verlof) en van het personeelslid afgewogen worden in aanwezigheid van een neutrale HR-verantwoordelijke (en eventueel op vraag van het personeelslid met bijstand van een vakbondsafgevaardigde van keuze van het personeelslid). Door de laagdrempeligheid en inbedding in het HR-beleid is de overlegaanpak van toepassing op zowel statutaire als contractuele personeelsleden.

Het voorstel om een gestandaardiseerd gunstverlof in te voeren, gaat dus gepaard met de vervanging van de beroepsmogelijkheid door een alternatieve bemiddelde oplossing zoals hierboven omschreven. Ter versterking van de motivering van een

toekennings/weigeringsbeslissing wordt er een generiek toetsingskader opgesteld waaraan voorafgaandelijk iedere beslissing wordt getoetst. Dit kader wordt opgenomen in het model van arbeidsreglement en door de entiteiten overgenomen in hun arbeidsreglement. Het kader wordt ingevoerd na advies van het voorzitterscollege en na onderhandelingen met de vakorganisaties. De voorlegging gebeurt tezelfdertijd met de onderhandelingen over het ontwerp dat het VPS inzake verlopen wijzigt. Over de toekenning van het gestandaardiseerd gunstverlof zal tweejaarlijks door het voorzitterscollege worden gerapporteerd aan de Vlaamse minister van Bestuurszaken, die terugkoppelt naar het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest.

20. Uniforme aanvraag- en opzegmodaliteiten in de arbeidsreglementen van de entiteiten.

21. Schrapping dubbeltelling kop in geval van een andere tewerkstelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

Het volledige protocol 355.1145 vind je op <https://overheid.vlaanderen.be/protocol-len2016>

Jan Van Wesemael

Oproep tot kandidaturen Adjunct-secretaris/stafmedewerker ACOD Vlaamse Overheidsdiensten

Tessa Van Buggenhout heeft besloten om op 1 maart 2017 terug te keren naar de Vlaamse administratie. Namens de sector Overheidsdiensten wensen wij Tessa te danken voor haar jarenlange inzet als adjunct-secretaris/stafmedewerker. Het secretariaat Overheidsdiensten doet

hierbij een oproep naar zijn afgevaardigden/militanten om in de vervanging van Tessa te voorzien. Kandidaturen dienen gericht te worden aan de voorzitter van de sector (yves.derycke@acod.be) tegen ten laatste 17 februari 2017. De definitieve selectie zal door het secretariaat Overheids-

diensten gebeuren tegen eind februari, zodat de opvolg(st)er in dienst kan treden op 1 maart 2017.

Yves Derycke



Uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid

Slecht voor het personeel, slecht voor de burger

De Vlaamse Regering wil uitzendarbeid bij de overheid. Welke argumenten haalt ze daarvoor aan? Wat zijn de consequenties?

Op basis van een conceptnota die door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd op 29 januari 2016 en nadien een advies van zowel de ACOD op 16 maart, als van de SERV op 21 maart 2016, keurde de Vlaamse Regering op 2 december 2016 een voorontwerp van decreet goed rond de invoering van de uitzendarbeid bij onder andere de Vlaamse overheidsdiensten. Op het Hoog Overlegcomité van 9 januari 2017 werd het voorontwerp van decreet ter overleg op de agenda gezet. De ACOD gaf daar aan hoegeenaamd geen voorstander te zijn van uitzendarbeid in de openbare sector.

Waarom wil de Vlaamse Regering meer uitzendarbeid?

De Vlaamse Regering stelt sneller, flexibeler en soepeler te kunnen aanwerven. Dat zou voordelig zijn voor de collega's van een personeelslid dat plots wegvalt. De werkdruk zou zo verminderen en bovendien zouden ook mensen uit kansengroepen extra kansen krijgen.

De echte reden waarom de Vlaamse regering en overheid gebruik wil maken van uitzendarbeid is volgens de ACOD duidelijk. Het maakt een snellere aanwerving mogelijk doordat de overheid zelf geen prospecties meer moet verrichten. Het geeft ook een grotere soepelheid (bijvoorbeeld uitzendkrachten die niet voldoen, kunnen zonder kosten voor de overheid snel en efficiënt worden vervangen) en de overheid is bij uitzendarbeid ook geen ontslagvergoeding meer verschuldigd, aange-

zien uitzendkrachten bij arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan het uitzendbureau en niet aan de overheid. Er zijn dan ook geen loonkosten inzake afwezigheden ingevolge ziekte of arbeidsongeval. Maar de Vlaamse Regering zou best toegeven dat uitzendarbeid een fors hogere kostprijs heeft dan contractuele tewerstelling. Bovendien komt er 21 procent btw bovenop en het uitzendkantoor factureert onder andere ook de kosten van selectie en werving en de kosten van de personeelsadministratie.

Welke mogelijkheden bestaan er nu al?

Deze Vlaamse Regering maakte van meet af aan duidelijk dat ze uitzendarbeid in de openbare sector op een veel bredere manier wou mogelijk maken. Dat blijkt uit het Vlaams regeerakkoord, de beleidsnota

Bestuurszaken en de beleidsnota Binnenlands Bestuur. Het juridisch kader geeft nu al de mogelijkheid om uitzendarbeid onder bepaalde voorwaarden in te voeren:

- De Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 verleent aan de Gemeenschappen/Gewesten de bevoegdheid om de procedures, voorwaarden en regels vast te stellen voor de inschakeling van uitzendarbeid in de onder hen ressorterende overheidssector. Ze moeten hierbij wel het arbeidsrecht respecteren.
- Uitzendarbeid wordt op dit ogenblik geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (Uitzendarbeidswet of UAW).

Wat wil de Vlaamse regering nog meer?

De Vlaamse Regering wil nu ook volgende mogelijke vormen van uitzendarbeid mogelijk maken:

- De tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeids-overeenkomst is geschorst.
- De tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeids-overeenkomst is geëindigd.
- De tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking.
- De tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent.
- De tijdelijke vermeerdering van het werk.
- Uitzonderlijk werk (staat in het ontwerp-decreet Vlaamse Regering in afwachting van een omschrijving wat uitzonderlijk werk betekent).
- De tewerkstelling in het kader van een door het Gewest erkend tewerkstellings-traject.
- De tewerkstelling met het oog op 'instroom' (neemt de Vlaamse Regering niet over in het ontwerp-decreet).
- Artistieke prestaties.

Waarop moet gelet worden?

- De Gemeenschappen/Gewesten moeten rekening houden met de Europese regelgeving inzake uitzendarbeid. De Europese richtlijn 2008/14 (artikel 4) zegt dat geen reglementaire beperkingen of verboden op het gebruik van uitzendarbeid mogen worden ingesteld, tenzij die kun-

nen worden gegrond op een algemeen belang. Een reglementaire inperking van de vormen van uitzendarbeid die voor de overheidssector toegankelijk worden gemaakt, kan bijgevolg alleen als het algemeen belang wordt aangetoond.

- De Gemeenschappen/Gewesten hebben geen bevoegdheid om zelf vormen toe te voegen aan de arbeidsrechtelijk bepaalde lijst, maar zijn wel bevoegd om van de procedures, voorwaarden, duur en regels af te wijken en zelf anders te bepalen.
- De procedures, bepaald in cao 108, kunnen volgens de regering niet worden gekopieerd, omdat de openbare sector niet werkt met vakbondsafgevaardigden en een ondernemingsraad. De ACOD gaat hier niet mee akkoord. De procedure die voor de privésector is opgenomen in cao 108 van 16 juli 2013 (onder meer voorafgaand akkoord vakbondsafgevaardiging) wil de regering niet gebruiken bij de overheidsdiensten. Het syndicaal statuut zou niet van toepassing zijn inzake uitzendarbeid omdat uitzendkrachten geen personeelsleden zijn van de Vlaamse overheid, zo zegt de regering. Ook deze zienswijze en interpretatie van de regering betwisten wij.
- Men wil voorzien in een specifieke overlegprocedure met de representatieve vakbonden: het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst moet vooraf overleggen met de representatieve vakorganisaties in welke van de gevallen een beroep zal worden gedaan op uitzendarbeid. Dit overleg gebeurt in principe eenmalig, voorafgaand aan de invoering van uitzendarbeid op initiatief van het hoofd van de entiteit. Concreet houdt dit overleg in dat er een inhoudelijke discussie wordt gevoerd over de gevallen en de omstandigheden, waarin een beroep zal worden gedaan op uitzendarbeid. Dit overleg resulteert in een niet-bindend advies aan het hoofd van de entiteit. Het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst beslist dan na het voormelde overleg met de representatieve vakorganisaties in welke van de gevallen en voor welke functies een beroep zal worden gedaan op uitzendarbeid. Daarnaast geeft het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst of zijn gemachtigde vooraf kennis aan de representatieve vakorganisaties van de gevraagde indienstneming van uit-

zendkrachten. Het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst bepaalt de nadere praktische regels hiervoor (onder meer wanneer en hoe de kennisgeving gebeurt).

Wat is het advies van de SERV?

De SERV werd het niet eens over de wenselijkheid van de invoering van uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten (en lokale besturen). De werkgeversorganisaties gaan wel akkoord met uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten (en lokale besturen). Zij wensen ook uitzendarbeid bij het onderwijs. De werknemersorganisaties gaan niet akkoord met de uitbreiding van uitzendarbeid naar de Vlaamse overheidsdiensten (en lokale besturen) en dit op basis van de volgende argumenten. Ze stellen dat de overheid reeds voldoende mogelijkheden heeft om af te wijken van de statutaire tewerkstelling met het oog op uitzonderlijk werk en flexibiliteit. De stijgende flexibiliteit zet de onafhankelijkheid van ambtenaren onder druk die wordt gewaarborgd door het statuut. Een groot personeelsverloop doet mogelijks afbreuk aan de kwaliteit van de dienstverlening. Ten slotte stellen ze dat uitzendarbeid zonder perspectief op werkzekerheid ongelijkheid in de hand werkt.

Indien de politieke keuze wordt gemaakt om uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten (en lokale besturen) in te voeren, adviseert de raad dat er voor de motieven vervanging wegens beëindiging en tijdelijke vermeerdering van werk en uitzonderlijk werk in overleg met de sectorale sociale partners wordt vastgesteld hoe cao 108 correct kan worden toegepast in de Vlaamse overheidsdiensten (en lokale besturen). Er dient voor elk van de artikels in cao 108 te worden nagegaan hoe de toepassing in de openbare sector kan worden uitgewerkt. Dit evenwel door ook rekening te houden met de eigenheid van de openbare sector.

Andere items die de Raad weergeeft: de maximale tijdsduur, de definitie van uitzonderlijk werk, uitsluiting van het motief instroom, procedure steeds in onderhandeling met de sectorale sociale partners, de kostprijsbepaling, de rol van de sociale inspectie, ...

Volgende maand: het uitgebreide standpunt van de ACOD.

Chris Moortgat



Complementair onbetaald verlof Ook de 'gunst' is verplicht

Op 2 december 2016 werd het complementair onbetaald verlof ingevoerd voor het gemeente-, OCMW- en provinciepersoneel. De uitgewerkte regeling moet beschouwd worden als een ondergrens?

De Vlaamse Regering voerde het complementair onbetaald verlof in nadat de vakbonden compenserende maatregelen eisten ten opzichte van de invoering van het Vlaams zorgkrediet. Dit Vlaams zorgkrediet ging gepaard met de afschaffing van de loopbaanonderbreking algemeen stelsel en eindeloopbaan. Het complementair onbetaald verlof geeft aan de werkgevers de kans om de combinatie werk-vrije tijd zo werkbaar mogelijk te maken voor hun personeelsleden, of althans voor de personeelsleden die het zich nog financieel kunnen veroorloven.

Recht én gunst

De Vlaamse Regering heeft gekozen voor een duidelijke ondergrens: het recht op complementair verlof. Maar ook het onbetaald verlof als gunst is een bewuste keuze geweest. Het recht is immers veel te minimalistisch om tegemoet te komen

aan het principe van werkbaar werk. Maar de Vlaamse Regering wenst verdere mogelijkheden tot onbetaald verlof over te laten aan de specifieke invulling door de besturen. De gunst die werd ingeschreven in dit besluit moet als dusdanig eveneens worden gelezen als een minimumbepaling. Het lokaal bestuur kan weliswaar beperkingen opleggen ten aanzien van bepaalde personeelsleden of ambten, maar nooit ten aanzien van alle personeelsleden. Uiteraard moeten deze beperkingen afdoende gemotiveerd worden.

Verplicht op te nemen in RPR?

VVSG adviseert de lokale besturen andermaal foutief door te stellen dat het onbetaald verlof als gunst niet moet worden opgenomen in de rechtspositieregeling. Die keuze zou het besluit meteen uithollen en is ook een middenvinger ten aanzien van de moeilijke onderhandelingen die hierover werden gevoerd. De Vlaamse Regering heeft, weliswaar na aandringen van de vakbonden, bewust gewild dat de personeelsleden bijkomende mogelijkheden kregen om de combinatie arbeid-vrije tijd werkbaar te houden. Dit kan

enkel door het onbetaald verlof zowel als recht en als gunst ook in te schrijven in de plaatselijke rechtspositieregeling.

Advies Raad van State

De Raad van State bevestigt onze zienswijze op duidelijke wijze en stelt vast dat de Vlaamse Regering voorwaarden heeft gesteld waaraan de lokale besturen zich minimaal moeten houden wanneer zij de RPR van het personeel vaststellen. De minimale voorwaarden kunnen op verschillende manieren ingevuld worden: door de bepaling van een ondergrens, door de bepaling van een bovengrens of door het vaststellen van een enige en verplicht te volgen mogelijkheid. In dit geval werd dus de ondergrens bepaald, namelijk 20 dagen per jaar en 2 jaar gedurende de loopbaan.

Besluit

Zowel recht als gunst moet worden ingeschreven in de plaatselijke RPR. Indien dat nog niet gebeurd is, is de door het besluit ingevoerde regeling sowieso van toepassing.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Werkbaar werk Het Vlaams zorgkrediet is een recht

Jammer genoeg moeten we steeds weer op dezelfde nagel blijven slaan. Het Vlaams zorgkrediet wordt gegarandeerd door de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Dat is een recht én kan niet verder uitgehouden worden.

De combinatie van arbeid-gezin wordt in het Vlaams regeerakkoord 2014-2019 verengd tot het uitwerken van één Vlaams systeem ter ondersteuning van de thematische verlopen voor zorg, complementair aan de federale uitkering voor deze thematische verlopen. Dit heeft geleid tot het Vlaams zorgkrediet. Het komt erop neer dat de niet-gemotiveerde verlopen uitdoven (loopbaanonderbreking algemeen stelsel en stelsel eindeloopbaan), en dat de (gemotiveerde) periodes grondig ingekort worden. De motieven zijn zorg én opleiding. Alhoewel we dus te maken hebben met een minimalistische invulling van het begrip 'minder werken', worden we nog steeds geconfronteerd met besturen die deze mogelijkheden nog verder wensen uit te hollen (hierbij gesteund door foutieve interpretaties van VVSG). Het is met andere woorden nuttig om ook de argumentatie te herhalen. Het Vlaams zorgkrediet is immers een recht.

Wettelijke verankering

Uitsluitingen van het recht op zorgkrediet kunnen enkel conform artikel 99 van de Herstelwet. Het negende lid van artikel 99 bepaalt onder andere dat de door de bevoegde overheid bepaalde leidinggevende functies uitgesloten zijn van een volledige onderbreking of een onderbreking met één vijfde of de helft. De bevoegde overheid kan op basis van het tiende lid van artikel 99 ook andere ambten bepalen waarvan de titularissen uitgesloten



worden van het Vlaams zorgkrediet en dit om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst.

Op basis van het elfde lid van artikel 99 kan de bevoegde overheid er evenwel voor kiezen, in de gevallen waarin de goede werking van de dienst hierdoor niet wordt verstoord, om de titularissen en leidinggevende functies en de ambten die uitgesloten werden om dienstbelang, die erom verzoeken, toch toe te staan om hun arbeidsprestaties volledig of deeltijds met één vijfde of de helft te onderbreken.

Bepaalde 'ambten' kunnen dus uitgesloten worden, maar er zijn geen uitsluitingen opgenomen op basis van de aard van het contract of voor personeelsleden op proef. Voor de overige personeelsleden geldt op basis van artikel 99 van de Herstelwet dat er een recht is op een onderbreking van de beroepsloopbaan of een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties voor zover ze voldoen aan de voorwaarden en modaliteiten om een uitkering te krijgen. Ook het vooropstellen van een minimale procentuele personeelsbezetting kan niet gebruikt worden als motief om personeelsleden uit te sluiten van het recht op zorgkrediet. Kunnen we dat nu eindelijk ook zo afspreken?

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Politie Nieuw afgevaardigde bij ACOD LRB Antwerpen



Op 1 mei 2007 werd kameraad Ann Hugaerts vaste afgevaardigde politie in het gewest Antwerpen. Na zich jarenlang ingezet te hebben voor onze beweging, zal Ann vanaf 1 februari 2017 genieten van een welverdiend pensioen. We wensen haar nog vele gelukkige jaren. We zijn ervan overtuigd dat ze vanop afstand het politiedossier zal blijven volgen. We hopen dat we haar nog regelmatig zullen mogen begroeten op

onze acties. Bedankt voor alles wat je voor ons gedaan hebt! Ann wordt opgevolgd door kameraad Luc Breugelmans. Voortaan zal hij instaan voor het politiedossier in het gewest Antwerpen. Voorheen was Luc werkzaam in de politiezone Antwerpen als adviseur (calog niveau A). Hij begon zijn carrière bij de politie Antwerpen als inspecteur. Hij is dus vertrouwd met het reilen en zeilen van zowel het administratief als het operationeel personeel. Luc Breugelmans is telefonisch bereikbaar op het nummer 03 213 09 28 of via e-mail: luc.breugelmans@cgsa-acod.be

Eric Picqueur

ACOD LRB Limburg Wissel van de wacht

Limburg een Buitengewoon Statutair Congres om de opvolger van bestendig secretaris Marc Willems te verkiezen. Dat werd Jeroen Deraeck, wiens mandaat op 1 januari 2017 van start ging. We laten Marc zijn ervaringen delen en geven Jeroen de gelegenheid zijn visie toe te lichten.

Interview met Marc Willems "De neiging om te vechten tegen onrecht blijft"

Marc Willems: "Ik had nooit gedacht dat het mandaat van ACOD-secretaris zo'n emotionele rollercoaster zou zijn. De euforie van de overwinning, de genoegdoening van de verwezenlijking en de ontgoocheling van de nederlaag blijven in het geheugen. Feit is dat zo'n mandaat nooit afgelopen is. Aan de vooravond van een pensionering blijft de neiging om te allen tijde te vechten tegen onrecht."

Wat is je het meest bijgebleven?

Marc Willems: "Terugkijkend op het verleden, zijn er een aantal opmerkelijke gebeurtenissen geweest. In de eerste plaats mijn opvolging van Simon Gommers, een man die ons te vroeg moest verlaten en voor wie ik veel respect had. De start van mijn mandaat werd in 2008 overheerst door de nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel van de lokale besturen. Destijds hebben we veel tijd en energie gestoken in studie en argumentering tegenover het kabinet van toenmalig minister Bourgeois. Volgens mij hebben we mede door acties en betogingen het beste eruit gehaald. Vandaag wordt dit dossier opnieuw bovengehaald om het statuut van de lokale ambtenaar af te bouwen."

Ook de privatisering van het Virga Jesse-ziekenhuis moet een hele uitdaging geweest zijn.

Marc Willems: "Dat was een zware test voor het behoud van het statuut van het personeel. Moeilijke onderhandelingen resulteerden in een nieuw statuut. De bespreking van een miljoenenbesparing ten koste van het personeel werd afgerond. Eerstdaags zou die uitvoering moe-

ten krijgen, maar het ziet er meer naar uit dat er van nul af aan gestart moet worden omdat de argumenten van toen niet meer gelden."

Hoe beleefde je de problemen in de politiezone Hazodi?

Marc Willems: "We stonden tot onze enkels in het moddergevecht van een uit de hand gelopen conflict tussen enkele personeelsleden en hun leiding. Vandaag zijn onze leden vrijgesproken, maar de schade die hen onterecht aangedaan werd, is nog moeilijk goed te maken. Het verhaal verplichtte ons om de situatie te bestuderen. Niets is perfect, maar de kritiek kwam veelal uit een hoek die niets met politie te maken heeft. De negatieve manier waarop sommige media de zaak belichtten, was choquerend. Een reporter die doelbewust conclusies trekt uit enkele negatieve feiten om sensatie en politiek engagement kan gemakkelijk een vertekend beeld geven van de waarheid. De kritiek op het vergoedingsstelsel leek nieuw, terwijl we enkele jaren voordien in Herk-de-Stad een symposium hadden over dit stelsel. Omgekeerd heb ik mogen constateren dat onze Limburgse krant een verhelderend onderzoek van de situatie publiceerde."

Op welke manier onderscheidt de situatie van de sector LRB zich in het gewest Limburg ten opzichte van andere gewesten?

Marc Willems: "We kennen de unieke situatie van één personeelsstatuut in Limburg voor de administratie van de brandweer. Ook is er de meest voordelige tweede pensioenpijl in Vlaanderen voor



het personeel van de lokale besturen, al is er in sommige Limburgse besturen nog werk te verrichten op dit vlak. Fusies worden blijkbaar in Limburg uitgetest. De politiezones van Lanaken en Maasmechelen werden als eerste in Vlaanderen samengevoegd en recent beslisten de gemeenten Opglabbeek en Meeuwen-Gruitrode om te fuseren."

Waar staat de ACOD en haar syndicale missie anno 2017?

Marc Willems: "We leven na de bankencrisis in tijden van besparingen en dat is in onze sector goed voelbaar. Vakbondswerk is ook vechten voor het behoud van financiële en sociale voordelen voor de leden. Er is met de huidige regering een kentering in het sociaal overleg. Of beter, er is op regeringsniveau bijna geen sociaal overleg meer. En toch slagen we erin om ondanks besparingen tot goede akkoorden te komen met lokale besturen. De ACOD heeft steeds haar rol opgenomen als verdediger van het personeel, net zoals we duizenden individuele vragen hielpen oplossen. Dossiers van tucht, negatieve evaluaties, ontslagen, ... zijn dagelijkse kost, maar recent zijn er ook veel vragen van leden die niet meer rondkomen. De uitdaging van de toekomst."

Interview met Jeroen Deraeck

"We moeten inzetten op communicatie en participatie"



Je trekt duidelijk een lijn tussen links en rechts?

Jeroen Deraeck: "Het lijkt me noodzakelijk om als rode vakbond mee werk te maken van een breed links front. Geen focus op de minimale verschillen tussen links en minder links, maar focus op wat ons bindt: de strijd om solidariteit. Onze thema's op de politieke en publieke agenda plaatsen, daar gaat het om. En dat doen we best in een brede beweging. Rechts heeft de centen om de neoliberale thema's vrijwel letterlijk te verkopen, als dagelijks brood door de strot te rammen, maar als puntje bij paaltje komt, zijn het geen breed gedragen ideeën. Links ontbreekt de centen, maar heeft wel de ideeën en de macht van het getal. Hoog tijd om volop in te zetten op een geloofwaardige vertolking van die ideeën. Naast verjonging wordt communicatie dus een essentieel onderdeel van de strijd. Met een sterk team hier mijn schouders eronder zetten, is een belangrijke opdracht voor de komende jaren."

Hoe zie je de toekomst?

Jeroen Deraeck: "De historicus in mij grijpt voor een blik op de toekomst terug naar het verleden. De recepten die rechts momenteel toepast, bleken elders keer op keer te falen. De onmiddellijke toekomst zie ik bijgevolg nogal somber in. De representatieve democratie is failliet, maar dat dringt maar langzaam door. Tegelijk is dat ook een kans. Participatie is het sleutelbegrip voor de toekomst. Daar de bredere lagen van de bevolking van overtuigen, is de boodschap. En daar hebben we als vakbond een essentiële rol in te spelen. Mits een goede communicatie kunnen we wel degelijk het tij keren. Want wij vertegenwoordigen de werknemers, het deel van de bevolking dat de meerwaarde levert, de economie draaiende houdt, de zuurstof levert."

Van welke werven moet werk gemaakt worden?

Jeroen Deraeck: "De privatiseringen tonen systematisch aan dat we de essentiële sectoren van onze maatschappij best in publieke handen houden. De permanente besparingen op én onderfinanciering van de openbare diensten maakt dagelijks slachtoffers. Alleen al in de lokale en regionale besturen zijn er sinds enkele jaren duizenden jobs verloren gegaan. Maar ook dat begint stilaan duidelijk te worden bij bredere lagen van de bevolking. Al bij al blijf ik dus hoopvol. We gaan nog een tijdje door een democratische crisis, maar vroeg of laat staat rechtvaardigheid opnieuw op de politieke agenda. Vroeg of laat komt het besef dat het door rechts gepropageerde individualisme geen perspectief biedt. De kracht van verandering schuilt in het collectieve. Hoop doet leven."

Wat zijn je eerste doelen als vakbondssecretaris?

Jeroen Deraeck: "Als vrij jonge gast wil ik in eerste instantie inzetten op verjonging. Marc heeft de nodige structuur gebracht, maar dé uitdaging voor onze organisatie is en blijft de vertolking van een consequent linkse agenda naar zij die de toekomst zullen maken. Te vaak hoor ik bij mijn generatiegenoten de kritiek dat vakbonden negentiende-eeuwse organisaties zijn met negentiende-eeuwse recepten, dat de strijd geleverd is en het overlegmodel overbodig. Dat we individueel onze zaakjes best geregeld krijgen. Dagelijks besef ik dat daar weinig van aan is. De strijd voor rechtvaardige arbeidsverhoudingen is nog lang niet gestreden. Met een rechts (tot extreemrechts) beleid valt onmiddellijk op dat beslissingen top-down genomen worden. Inspraak wordt nog amper geduld. Vakbonden, of inspraak vanuit de basis, worden permanent beschimpt. De rechtse oneliners worden gretig gekopieerd. Jongeren overhalen om mee op de vakbondskar te springen of hen op zijn minst overtuigen dat onze objectieven ook de hunne zijn, is waar ik, in breder perspectief, op wil inzetten. De manier waarop blijft voer voor discussie."

Integratie OCMW's in gemeenten

Keuze tussen menselijke waardigheid en besparing

Een integratie van de OCMW's in de gemeenten, gekoppeld aan het 'individuele schuld'-verhaal en aan het gevaar van politieke inmenging, katapulteert ons terug naar de middeleeuwen.

Het regeerakkoord van de Vlaamse regering 2014-2019 is zeer formeel over de toekomst van de OCMW's: "We integreren de OCMW's volledig in de gemeentebesturen." We verwachtten dan ook de aankondiging van een grondige bestuurlijke hervorming, als sluitstuk van een openbaar kwalitatief debat over de toekomst van het lokaal sociaal beleid. Maar dat was te veel gevraagd. Wat volgde waren weinig fraaie discussies over juridisch-technische problemen en andere bijzondere bevoegdheden. Twee jaar na de conceptnota over de integratie van de OCMW's in de gemeenten, blijkt dat minister Homans teruggefloten wordt door de Raad van State (en door alle experts). Twee jaar heeft minister Homans zich enkel ingezet om een door niemand gewenste hervorming door te duwen, en nu blijkt dat het OCMW toch als rechtspersoon moet blijven bestaan. Verloren tijd dus, terwijl er vooral nood is aan de versterking van een lokaal sociaal beleid. En daarom is het goed om de vraag opnieuw te stellen: is een integratie van de OCMW's in de gemeenten wel een goed idee?

Aalmoezen en individuele schuld

We willen niet terugschakelen naar de vroege middeleeuwen, waarbij armoede bekeken werd vanuit de christelijke traditie. Armoede was een geschenk van God en de Kerk had de plicht aalmoezen uit te delen. En ook niet naar de negatieve denkbeelden van de 16de eeuw, waarin onder invloed van het mercantilisme (een vorm van staatskapitalisme) vooral de nadruk werd gelegd op de eigen verantwoordelijkheid (alhoewel we dit inderdaad nog gehoord hebben deze dagen).

We starten dus vanaf de Eerste Wereldoorlog, toen men uitdrukkelijk ging spreken over een sociaal beleid als recht, in plaats van als gunst. Men sprak niet meer over 'individuele schuld', maar over slachtoffers van ontwikkelingen in politiek en maatschappij.

Van ellende tot menselijke waardigheid

De wet van 10 maart 1925 tot regeling van de openbare onderstand zorgde voor de oprichting van een Commissie van Openbare Onderstand (met rechts-persoonlijkheid), met als doel de ellende te verzachten en te voorkomen, én de dienst der ziekenverpleging in te richten. De burgerlijke godshuizen en de bureaus van weldadigheid werden afgeschaft. Men



wou meer doen dan het verlenen van een minimale geldelijke steun, men wou de positie van de armen structureel verbeteren via huisvesting, onderwijs, ... In de jaren zestig werd dit verder aangevuld met een regeling betreffende sociale bijstand (deze moest zorgen voor 'de bodem in het bestaan'), en nog wat later met de invoering van een leefloon (wet van 7 augustus 1974: invoering bestaansminimum). De organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's gaf vervolgens correct weer dat de OCMW's een belangrijke rol spelen, zowel in het inschakelingsproces van mensen in moeilijkheden, als in de strijd tegen sociale uitsluiting. Het OCMW werd beschouwd als noodzakelijk voor het algemeen belang en daarom ook kreeg het OCMW een bijzondere opdracht toevertrouwd.

De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens heeft in deze evolutie een cruciale rol gespeeld: iedereen heeft recht op een menswaardig bestaan.

Belang van autonomie

Gedurende al deze jaren werd geoordeeld dat een OCMW pas goed kan functioneren als het autonoom kan beslissen, met andere woorden als de armoedebestrijding en de verzekering van een menswaardig bestaan behartigd worden door een aparte, onafhankelijke organisatie. De link met de democratische werking wordt weliswaar verzekerd door de verkiezing van de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn, maar voor het overige moet elke vorm van cliëntelisme vermeden worden.

Besluit

We kunnen dus stellen dat de nood aan integratie van OCMW's in de gemeenten enkel ingegeven is door de besparingswoede van de regeringspartijen (verkochte onder de term 'efficiëntiewinsten'). Er wordt geen visie op lange termijn ontwikkeld met betrekking tot een efficiënt lokaal sociaal beleid.

ACOD LRB is geen voorstander van een integratie om deze motieven. Wij volgen de meningen van vele experts, dat eventuele hervormingen zich eerder moeten situeren in een soort van samenwerking met bijvoorbeeld de VDAB of andere lokale non-profitorganisaties (centra voor algemeen welzijnswerk, woonzorgvoorzieningen, thuiszorgdiensten, ...). Maar deze regering is enkel geïnteresseerd in rauwe besparingen. Een integratie van de OCMW's in de gemeenten, gekoppeld aan het 'individuele schuld'-verhaal en aan het gevaar van politieke inmenging, katapulteert ons terug naar de middeleeuwen. ACOD LRB blijft waakzaam voor dit horrorscenario. Het verlies aan menselijke waardigheid kost veel meer dan enkele koppen op een personeelsbestand.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



Onderwijshervorming Is een minister van Onderwijs overbodig?

Wil je iets veranderen in het onderwijs?
Een belangrijke tip: word geen minister van Onderwijs.

Net zoals in de vorige legislatuur wordt de minister van Onderwijs voortdurend geïjzeld door de coalitiepartners. Wanneer de minister in het begin van de legislatuur zegt dat de leerlingen door dezelfde poort naar school zouden moeten gaan, wijst dat erop dat ze voorstander is van domeinscholen. Daarnaast is zowat iedere sociaal voelende mens ervan overtuigd dat het uitstellen van de studiekeuze de enige oplossing is om de reproductie van sociale ongelijkheid te verminderen.

Zowel op het punt van de domeinscholen als op het punt van de uitgestelde studiekeuze heeft de N-VA haar slag volledig thuisgehaald. Zonder de minister te leveren, heeft deze partij zoveel invloed, dat ze haar standpunten mordicus doordrijft. De N-VA stond erop dat scholen die zich tot één onderwijsvorm – ASO, TSO, BSO of KSO – beperken, in de toekomst zo kunnen voortwerken. De scholen die enkel ASO-richtingen aanbieden of andere scholen die enkel BSO-TSO aanbieden, zijn voor hen het toonbeeld van hoe het onderwijs

georganiseerd moet worden. In de privé-sector wordt het verschil tussen bedienden en arbeiders weggewerkt, maar met ons onderwijssysteem blijft de Vlaamse Regering volharden in de boosheid.

Ook het uitstellen van de studiekeuze past niet in het kraam van de NV-A. “Detecteer zo snel mogelijk de capaciteiten van een leerling en stop hem in het juiste vakje.” Zeer rationeel, maar o zo onrealistisch. Alsof het verschil in opvoeding, achtergrond, ... op twaalfjarige leeftijd geen rol meer speelt. Streng – maar volgens hen rechtvaardig – wordt een oordeel geveld en wordt de leerling verwezen naar de voor hem passende studierichting. Kunnen leerlingen na hun twaalf jaar niet meer evolueren? Kunnen leerlingen zichzelf niet overtreffen? Is de leraar onfeilbaar in zijn oordeel? Voor een rechtse partij als de N-VA is het stellen van deze vragen al overbodig. De enige bekommernis is immers de vorming van een Vlaamse elite te vrijwaren. Dit moet gebeuren in liefst zo ‘wit’ mogelijke colleges die de Vlaamse waarden uitdragen en onze toekomstige leiders klaarstomen voor de zware taak die hen wacht. Dat dit systeem ook een keerzijde heeft – al degenen die niet tot deze

elite behoren, worden als minderwaardig bestempeld – komt niet op bij de doorsnee N-VA’er.

De voorzitter van de N-VA vertolkte het standpunt van de tegenstanders van de modernisering: “Geef sommigen hun zin en dan zitten alle leerlingen binnenkort tot hun zestien jaar allemaal samen in de richting Wiskunde-Haartooi-Mechanica-Moderne Talen-Latijn-Houtbewerking.” Niemand, maar dan ook niemand heeft dat gesteld. Het is natuurlijk een beproefde techniek om andermans idee zo voor te stellen, dat het compleet belachelijk wordt.

Het blijft opvallend dat iedere geleding in het onderwijsveld de hervorming als onvoldoende bestempelt en dat de Vlaamse Regering intussen rustig voortdoet. Eén geluk hebben we nog: de Vlaamse Regering organiseert zelf geen onderwijs. Dit is immers te belangrijk om aan hen over te laten. Degenen die er wel verstand van hebben, zullen hopelijk de nodige stappen zetten om de scholen zo te organiseren, dat alle leerlingen er beter van worden!

raf.deweerd@acod.be



Hervorming secundair onderwijs Pijnpunten én heilige huisjes blijven buiten schot

Zodra de nota van de commissie-Monard verschenen was (2009) en er sprake was van een hervorming van het secundair onderwijs, heeft ACOD Onderwijs geëist dat het een échte hervorming zou zijn en geen opsmukoperatie. Voor ons is een modernisering van het secundair onderwijs pas geslaagd als het de pijnpunten van het huidige systeem aanpakt. Welke zijn die pijnpunten?

Vroege studiekeuze

Systemen waar leerlingen een vroege studiekeuze moeten maken, werken de sociale ongelijkheid in de hand. Hoe komt dat? Als leerlingen de mogelijkheid niet hebben om verschillende domeinen te leren kennen, dan maken zij hun studiekeuze op basis van wat ze kennen, zijnde hun thuissituatie. ACOD Onderwijs wil dat alle leerlingen de kans krijgen om op basis van eigen ervaring een studiekeuze te maken.

Beschotten tussen ASO, TSO, BSO en KSO

Waarom spreekt men steeds over het waternetstelsel? Omdat de studierichtingen

worden ondergebracht in de onderwijsvormen ASO, TSO, BSO en KSO en hieraan een waardeoordeel gekoppeld is. Een leerling die voor Grieks-Latijn (ASO) kiest en na een tijdje wil overstappen naar Hout-Bouw (BSO), komt in het waternetstelsel terecht. Waarom vinden wij dat? Dat komt enkel door de maatschappelijke perceptie dat de ASO-richtingen bovenaan de ladder staan en BSO-richtingen onderaan. Is dit nog van deze tijd? Kunnen wij blijven aanvaarden dat leerlingen in hokjes worden ingedeeld en – afhankelijk van hun interesse en talenten – hoger of lager gewaardeerd worden?

Voor ACOD Onderwijs is elk kind even belangrijk, moet elk kind gevormd worden op zijn niveau en is het niet voldoende om bepaalde leerlingen uit te dagen en andere leerlingen enkel aan boord te houden.

Eenzijdige profilering van scholen

De vrijheid van scholen om, naargelang van de leerlingenpopulatie die men wil aantrekken, binnen deze matrix te kiezen, is ongehoord. Heeft deze Vlaamse regering dan echt geen lessen getrokken uit

het verleden – het vernieuwd secundair onderwijs – waar men ook vrijblijvend systemen heeft willen invoeren in het secundair onderwijs? Wat met de transparantie naar leerlingen en ouders toe?

ACOD Onderwijs kiest voor het concept van domeinscholen, scholen waar een diversiteit aan leerlingenprofielen door dezelfde schoolpoort gaat. Een dergelijke school heeft een groot voordeel: als een leerling na een tijdje binnen hetzelfde domein voor een andere studierichting kiest, dan kan hij op dezelfde school blijven. Dit kan zijn welbevinden alleen maar ten goede komen.

Ongekwificeerde uitstroom

De redenen waarom een leerling ongekwalificeerd uitstroomt, zijn van zeer diverse aard. Een belangrijke reden is een verkeerde studiekeuze. Dit leidt vaak tot schoolmoeheid. Als leerlingen in de mogelijkheid zijn om eerst kennis te maken met verschillende domeinen en dan een positieve keuze kunnen maken, dan zal dit probleem afnemen.

Modernisering secundair onderwijs Waaraan mag je je verwachten?

“Vijftien jaar discussie voor een dooie mus.” Zo noemt Vlaams parlements lid voor Groen Elisabeth Meuleman het regeerakkoord over het secundair onderwijs. De discussie over de hervorming van het secundair onderwijs is inderdaad al vele jaren bezig. Wat hebben al die discussies, debatten en voorbereidingen nu opgeleverd?

De bevindingen van de commissie-Monard (2009) waren een belangrijke aanzet. Uit de sterkte-zwakteanalyse van de commissie werden zes redenen gedistilleerd om het secundair onderwijs te hervormen. We sommen ze nog even op:

1. Eén op de acht jongeren haalt geen diploma secundair onderwijs.
2. Te veel studierichtingen bieden niet wat ze beloven. Leerlingen worden niet in gelijke mate voorbereid op het hoger onderwijs of de arbeidsmarkt: de verschillen tussen studierichtingen zijn groot.
3. Veel leerlingen doen, al van in het basisonderwijs, een leerjaar over.
4. Sociale afkomst bepaalt nog te veel de school- en studiekeuze én de slaagkansen. Het huidige onderwijssysteem slaagt er niet in om sociale ongelijkheid weg te werken, ondanks de vele inspanningen en investeringen.
5. Eindtermen (wiskunde, Frans, PAV) worden in bepaalde richtingen onvoldoende bereikt. Er is ook geen eensgezindheid over de inhoud van algemene vorming.
6. Internationaal onderzoek toont aan dat zowel onze beste leerlingen als de grote middenmoot onder meer voor leesvaardigheid en wiskunde significant minder sterk beginnen te presteren.

Regeerakkoord

De voorbije jaren hadden alle Vlaamse regeringen de hervorming van het secundair onderwijs in hun regeerakkoord staan. In het regeerakkoord van de huidige regering (2014) werden de doelstellingen van de hervorming als volgt geformuleerd: “De prestaties van de moeilijk lerenden en de meest gemotiveerden op Europees

topniveau brengen en het aantal niet-gekwalificeerde schoolverlaters verminderen. Het welbevinden van de leerlingen en de leerkrachten moet in de toekomstige hervorming centraal staan.”

Eind mei 2016 keurde de Vlaamse Regering de krachtlijnen voor de modernisering van het secundair onderwijs goed. Deze krachtlijnen werden omgezet in een aantal concrete maatregelen.

Het basisonderwijs

Het eerste pakket maatregelen had betrekking op het basisonderwijs en de overgang naar het secundair onderwijs. Onder meer het invoeren van twee soorten getuigschrift basisonderwijs, het afstemmen van de vakkenstructuur, het inzetten van bijzondere leermeesters en het opzetten van proeftuinen rond differentiatie liggen op de plank.

Eerste graad secundair onderwijs

In de eerste graad van het secundair onderwijs wordt de algemene vorming herschikt en moeten alle leerlingen een vooropgesteld niveau halen. Naast de algemene vorming komt er een keuzege-deelte. Waar nodig wordt in een verplichte remediëring voorzien.

In het eerste jaar van de A-stroom en de B-stroom krijgen de leerlingen 27 lessen algemene vorming en 5 lessen keuzege-deelte. In het tweede jaar van de A-stroom zijn er 25 lessen algemene vorming, 2 lessen voor differentiatie (verdiepen en remediëren) en een basisoptie van 5 lessen. In de B-stroom voorziet men in het tweede jaar 20 lessen algemene vorming en 12 lessen keuzege-deelte.

De matrix

Op 13 januari 2017 werd een akkoord bereikt over de reorganisatie van de studierichtingen in de tweede en derde graad secundair onderwijs, ook wel de matrix 2de en 3de graad genoemd. In plaats van 29 studiegebieden komen er 8 studiedomeinen, meer bepaald:

Minister ontgoochelt

Voor ACOD Onderwijs wordt geen enkel pijnpunt aangepakt: de leerlingen moeten kiezen op 13 jaar, de beschotten blijven bestaan, eenzijdige profilering van scholen blijft mogelijk en aan de ongekwalificeerde uitstroom wordt niets gedaan.

ACOD Onderwijs had van deze minister van onderwijs iets anders verwacht. Wij hadden gehoopt op een minister die opkomt voor het welzijn van alle kinderen, die keuzes durft te maken tegen de wil in van de N-VA én die de vrijheid van scholen om zich te onttrekken aan hun verantwoordelijkheid rond diversiteit niet meer mogelijk maakt.

Als we het eindresultaat van deze modernisering bekijken, dan vragen wij ons af of wij nog wel een minister van onderwijs nodig hebben, wanneer elke school zelf kan beslissen wat voor haar kan en niet kan? Van ons krijgt deze cosmetische operatie een zware onvoldoende als eindbeoordeling.

nancy.libert@acod.be

onderwijs

- Taal en Cultuur
- STEM (technologie en wetenschap)
- Kunst en Creatie
- Land- en Tuinbouw
- Economie en Organisatie
- Maatschappij en Welzijn
- Sport
- Voeding en Horeca

De bestaande studierichtingen in de 2de graad TSO/BSO worden met een kwart verminderd tot 75 en in één of meerdere domeinen ondergebracht. De studierichtingen van het ASO worden integraal behouden én in elk domein gezet. Ze zijn dus domeinoverschrijdend. De vermindering van het aantal bestaande studierichtingen in de derde graad is klein.

Binnen elk domein zijn er drie 'finaliteiten' mogelijk: doorstromen naar het hoger onderwijs (ASO,TSO,KSO), voorbereiden op de arbeidsmarkt (BSO, BUSO OV3) of beide (TSO, KSO).

Op dit moment worden alle studierichtingen uit het voltijds secundair onderwijs en de arbeidsmarktgerichte opleidingen uit

het buitengewoon onderwijs al meegenomen. In een volgende fase zullen de specialisatiejaren (Se-n-Se) een plaats krijgen.

Curriculumdossier

Elke studierichting krijgt een 'curriculum-dossier', dat de onderwijsverstrekkers samen opmaken. In zo'n dossier staan de doelstellingen (zowel eindtermen als beroepskwalificaties als uitbreidingsdoelen) omschreven.

Het onderwijsveld (of 'implementatie in het onderwijsveld')

Elk schoolbestuur bepaalt op basis van de nieuwe ordening en in het kader van vrijheid van onderwijs zelf het schoolconcept, rekening houdend met de regels rond het programmeerbaar aanbod. Scholen zullen dus de vrijheid hebben om zich te concentreren op één domein (bijvoorbeeld alleen Taal en Cultuur aanbieden van theoretisch abstract tot praktijkgericht) of op één fi-

naliteit (ASO, TSO of BSO). Voor die laatste verandert er in de praktijk niets. Voor de invoering van het nieuwe systeem mikt de regering op 1 september 2018. Dan zou het eerste jaar secundair moeten overschakelen.

- Ben je een beetje overdonderd door al deze termen? Op onze website vind je wat toelichting bij dit dossier (www.acodonderwijs.be - snelkoppelingen links).

nancy.libert@acod.be

ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen Wie doet wat in de boîte?

ACOD-onderwijs wordt in de provincie Oost-Vlaanderen geleid door de tandem met Tania Van den Broeck als secretaris en Bart Van Nieuwenbergh als adjunct-secretaris. Een goede afstemming van de taken zorgt ervoor dat in verschillende onderwijsnetten en onderwijsniveaus de onderhandelingen grondig voorbereid en gevoerd kunnen worden.

Op het secretariaat kan je dagelijks terecht met al je vragen bij de medewerkers en secretarissen. Indien nodig worden deze in team besproken en persoonlijk opgevolgd. Iedere medewerker heeft een specialiteit. De pensioendossiers worden begeleid door Heidi Vannieuwerke. Katrien De Nil zorgt voor ondersteuning bij de aanvragen voor TADD, verlofstelsels. Bijstand aan leden, die door beroepsproblemen met een administratieve of juridische procedure geconfronteerd worden, gebeurt door de secretaris of de adjunct. Discretie is, in de vele diverse dossiers, voor onze werking een prioriteit.

Een goed advies en een persoonlijke benadering vinden we heel belangrijk. Wie graag langskomt op kantoor om vragen te bespreken, maakt een afspraak. Zo kunnen we voldoende tijd voorzien om naar jou te luisteren en jou te begeleiden. We raden ook aan om de mobiliteitsinfo op onze website te raadplegen (<http://www.acodonderwijs.be/werking-oost-vlaanderen/>).



Interview met Hilde Willaert

"Onze commissiewerking is heel belangrijk en echt verrijkend"



Hilde Willaert kijkt terug op een boeiend begin van haar loopbaan: ze gaf les in Oostende en Gent, in ASO en TSO, in het tweedekansonderwijs en in het hoger onderwijs. Sinds tien jaar is ze voltijds verbonden aan de Hogeschool Gent als lector Vakdidactiek en Geschiedenis. De herstructurering van het hoger onderwijs zorgde voor heel wat onvrede en Hilde besloot zich te engageren binnen ACOD Onderwijs. Sinds mei 2016 is ze voorzitter van onze Commissie Hoger Onderwijs. Tijd voor een interview.

Waarom wilde je commissievoorzitter worden?

Hilde Willaert: "De voorzitter was uittredend en ik voelde de drang om mijn verantwoordelijkheid op te nemen. Onze commissiewerking is heel belangrijk en echt verrijkend. De delegaties van de verschillende universiteiten en de hogescholen overleggen met elkaar en wisselen ervaringen uit. Zo ontstaan doordachtecao-eisen en voorstellen voor verbeteringen van de regelgeving. We hebben het in de commissie ook over concrete, acute problemen binnen bepaalde instellingen. Dan stellen we elkaar beproefde syndicale recepten of werkbare oplossingen voor."

Welke zijn de opmerkelijkste evoluties in het hoger onderwijs van de laatste twee decennia?

Hilde Willaert: "Het aantal studenten neemt steeds toe, terwijl de budgetten te krap zijn. Ook zijn er golven van verplichte en vrijwillige fusies, integraties, inkantelingen of, anders gezegd, schaalvergrotingen. En, niet te onderschatten, de toenemende autonomie van de instellingen, samen met de afbouw van het toezicht van de subsidiërende en of betalende overheid. Een andere evolutie is het stijgend aantal personeelsleden in de groep van de bursalen, projectonderzoekers, doctoraatsstudenten en wetenschappelijk medewerkers of in het tenure trackstelsel, een precair personeelsstatuut. En wat me ook een doorn in het

oog is: de bestuurstaal. Het beste voorbeeld is ongetwijfeld hoe zij over de studenten praten: de 'klanten'."

Wat zijn de gevolgen voor het personeel?

Hilde Willaert: "Met minder middelen meer studenten laten genieten van hoger onderwijs doet de werkdruk stijgen. Verschillende ontslaggolven – naakte ontslagen of het niet verlengen van tijdelijke aanstellingen – hebben die werkdruk laten samenvallen met jobonzekerheid voor sommigen en werkloosheid voor anderen.

Een ander gevolg is dat de besturen door de krappe budgetten een creatief personeelsbeleid hebben ontwikkeld. Het resultaat is een fundamenteel ongelijke behandeling van het personeel. Dat verschil merk je niet alleen als je de ene instelling met de andere vergelijkt, ook binnen een instelling zijn er verschillen. Personeelsleden die op papier gelijk zijn, worden in de praktijk onder zeer uiteenlopende arbeidsvoorwaarden tewerkgesteld.

Door de inkanteling of schaalvergroting heerst in veel instellingen ook een gevoel van vervreemding. De schaalvergroting heeft ook het aantal overlegcomités beperkt. Dat maakt het moeilijker om personeelsproblemen op de werkplek aan te kaarten."

Wat moet in de toekomst veranderen in het hoger onderwijs?

Hilde Willaert: "Nu worden de personeelsleden systematisch tegen elkaar uitgespeeld. Dat moet gedaan zijn. Zijn we elkaars concurrent of zijn we toch ook nog een beetje collega? Tegen elkaar opboksen om projecten binnen te rijden, om onderzoeken te mogen uitvoeren en zo punten te kunnen scoren voor het persoonlijk bevorderings- of evaluatiedossier, dat ondermijnt de creativiteit en de drive van vele collega's. Het verzwakt de solidariteit die we nodig hebben om collectieve belangen te verdedigen.

We moeten ijveren voor gelijk loon voor gelijk werk. Ben je gast-professor, praktijklector, lector, praktijkassistent, docent: vandaag kan een gelijk takenpakket zonder enige motivatie een ander ambt genereren.

Ten slotte moeten we ook de administratieve malle-molen terugdraaien. Laat het personeel zijn job doen: laat onderzoekers onderzoeken en lesgevers les geven. Vermijd dat het opmaken van dossiers of rapporten dé energievreters zijn."

Ouders en studenten zijn mondiger geworden. Eén van de gevolgen is de juridisering van het onderwijs. Wat vind je van die evolutie?

Hilde Willaert: "Dat studenten ergens heen kunnen met klachten en dat rechtzettingen juridisch mogelijk zijn, is positief. Dat genereert in veel instellingen echter een omvangrijke organisatie en administratie. De tijd is misschien rijp om met de studentenvertegenwoordigers te zoeken naar strategieën om de werkdruk voor de personeelsleden te reduceren zonder dat de rechtsbescherming van de student in het gedrang komt."

Geld gezocht Biedt 'gemengde cultuurfinitanciering' toekomst?

De Vlaamse regering kiest voor een 'gemengde financiering' van cultuur. Daarmee zet ze de deur open voor misbruik, een monocultuur van marktdenken en finaal voor een re-feodalisering van onze samenleving.

"2 procent voor kunst en cultuur graag." Zo klonk de nieuwjaarswens van Ivo Janssens (Compagnie Tartaren Leuven), Rachida Lamrabet (schrijfster), Pascal Gielen en Annick Schramme (beiden hoogleraar UAntwerpen) aan Geert Bourgeois in de eerste krant van het nieuwe jaar (De Standaard van 2 januari). Want in een superdiverse samenleving die zoekt naar een nieuwe samenhang, verwerven kunst en cultuur een bijzondere positie. Ze dragen bij tot die paar noodzakelijke menselijke kwaliteiten in deze tijd: begrip, kennis, hoop en mededogen. Nederland, Italië en Duitsland kiezen daarom terecht voor een stijging van het cultuurbudget. Twee dagen later al volgde het antwoord van de Vlaams minister-president, geflankeerd door minister van Cultuur Sven Gatz: "De cultuurfinitanciering zal gemengd zijn." Dat antwoord bevestigt formeel dat deze regering voor een uitverkoopbeleid kiest: éérst besparen om dan te kunnen vermarkten. 'Cultureel ondernemerschap' via 'aanvullende financiering', dat is de boodschap. Iedereen de markt op, zo kan je het beter noemen.

Aanvullend?

'Aanvullend' is hier een eufemisme voor 'alternatieve financiering': via fiscale cadeaus wil dit beleid private middelen aantrekken die de publieke financiering moeten vervangen. Dat kost de belastingbetaler veel, met steun die ook volop gaat naar winstgevend commerciële instellingen die dat niet zouden mogen krijgen. Het vergroot de ongelijkheid tussen organisaties onderling, omdat vooral grote huizen er baat bij hebben. Meer nog: het breekt een democratische en transparante beleidscultuur open en geeft de achterkamerspolitiek een vrije baan. De publieke dienstverlening die doorheen de jaren zorgvuldig werd opgebouwd,

komt daarmee in de solden te staan: private belangen komen aan zet om hun kunst en cultuur voor het voetlicht te brengen en zo zichzelf op een sokkel te zetten. Deze regering zorgt ervoor dat de bemiddelde klasse de eigendomsverhoudingen van de publieke dienstverlening naar zich toe kan trekken en er ondertussen ook nog flink op kan verdienen. Zo wordt de bemiddelde klasse ook de bemiddelende klasse: wie geen centen heeft, heeft geen inspraak en mag al blij zijn dat hij of zij eens mag komen kijken.

Gemengd?

Het misleidende aan de cultuurpolitieke visie van ons beleid zit in de valse vooronderstelling dat de overheid vandaag een monopolie zou hebben op kunst en cultuur. "Wat is er verkeerd aan een één-én-situatie?", hoor je dan. Nochtans is de huidige toestand al uitermate gemengd: er is de kunstmarkt, de amusementsindustrie, er zijn veel private initiatieven, publieke instellingen halen al inkomsten op bij sponsors en aan de kassa enzovoort. Het is omgekeerd: dit beleid kiest ervoor het gemengde evenwicht tussen privaat en publiek te verbreken en private belangen overal aan zet te krijgen, nu ook in de publieke instellingen. Dat leidt tot een monocultuur van marktdenken. Publieke instellingen, voor en door de mensen, onafhankelijk van de marktspekers en private belangen? Het mag niet meer, want is 'slecht bestuur'. Publieke dienstverlening heet plots 'concurrentievervalsing'. Wat kunst en cultuur overkomt, is het lot van elke publieke sector onder een neoliberal beleid. De Franse filosoof Michel Foucault wees er al eind jaren '70 op, toen de neoliberale bewindsvoerders aan hun opmars begonnen: neoliberalisme betekent niet zozeer dat alles markt moet worden, maar wel dat alles bestuurd moet worden alsof het om markt gaat. Met concurrentie en 'return' als ordewoorden.

Liefdadigheidscultuur

Wat onze regering doorvoert, komt neer

op wat zo mooi 'de politiek van filantropie' heet. Het stoelt op de idee dat de rijken onze maatschappij op hun schouders dragen. Daarom moeten wij, belastingbetalers, hen zoveel mogelijk steunen via belastingvrijstelling, extra voordelen en subsidies, zodat zij hun Grote Werk van naastenliefde kunnen voortzetten (en zichzelf ondertussen als 'merk' kunnen legitimeren in onze hedendaagse aandachtseconomie). Zo wordt het eventuele schuldgevoel van sociale uitbuiting en graaicultuur ingeruild voor een ethische deugd: de gift als aflat, waarmee je jezelf een imago van weldoener kan kopen. Maar wie voor filantropie als maatschappijmodel kiest, neemt ongelijkheid als een uitgangspunt: iets dat structureel nodig is om vervolgens een musical van mecenasen mogelijk te maken. Ongelijkheid als de weg naar voorspoed? Het is en blijft slecht en elitair theater, helemaal geen 'goed en gedurfd bestuur'.

Cultureel ondernemerschap naar Amerikaans voorbeeld?

Willen we naar een cultuursector die gefinancierd wordt door verdienmodellen via oncontroleerbare fiscale zwendel, waarbij de artistieke ploeg zijn tijd en creativiteit moet steken in het aantrekken van sponsors en het verwennen van wie eventueel centen te besteden heeft? Vallejo Gantner, artistiek leider van het theaterhuis PS122 in New York, gaf tijdens een workshop in Brussel over fondswerving een inblik in zijn dagelijkse activiteiten: 60 procent van zijn tijd gaat naar fundraising, samen met twee stafleden die daar voltijs mee bezig zijn. Wie lid van zijn raad van bestuur wil zijn, moet jaarlijks minstens 10.000 dollar ophoesten. Dat gaat volgens een 'give or get'-principe: wie het zelf niet geeft, moet dat bedrag via lobbywerk elders halen. Bij de raad van bestuur van The Metropolitan zou het zelfs om meer dan 1 miljoen dollar gaan. Gantner zoekt zonder scrupules naar sponsors bij zijn publiek. Hij screent ze op Google of stuurt zijn bestuurders op pad: "I wheel them out as ambassadors ...". Als artistiek leider specialiseert hij zich in

benefietavonden om superrijken in de kijker te zetten als 'Friend'. Die moeten dan hun rijke vrienden nog eens meebrengen en mogen per tafel 50.000 dollar betalen. Is dat de gemengde cultuurfinitanciering die we willen? Deze coup, waarbij artistiek talent zich moet uitleven in commercieel 'cultureel ondernemerschap'? Wat ons beleid als remedie omarmt, is zelf een ziekte.

Rijke mecenas gezocht

Socioloog Abram de Swaan heeft het over 'precrimineel gedrag' bij de vermarkting van de publieke cultuursector: van Maserati's tot topsalarissen, van gokken met publiek geld tot prestigeprojecten als hefboom voor de persoonlijke carrière. De directeur van het New Yorkse Museum of Modern Art, Glenn Lowry, kan bijvoorbeeld al jaren prat gaan op een jaarsalaris tussen 1 en 2 miljoen dollar. Ondanks de wet op openbaar bestuur, valt het vandaag in ons land nog amper te achterhalen wat directeurs van publieke instellingen verdienen. Laat staan wat ze bijverdienen via lucratieve spin-offs gefinancierd met taxsheltergeld.

Minister Gatz motiveert zijn privatiseringsbeleid graag met geschiedenislessen: "Vroeger ontfermde de gegoede burgerij zich over de hoge kunsten zoals opera en musea. De overheid heeft die rol overgenomen met subsidies. Nu de overheidsfinanciering onder druk staat, moeten we misschien weer een beroep doen op privégeld van schatrijke landgenoten." In werkelijkheid gaat het om het plunderen van het publieke domein, terwijl dat officieel de naam 'herstelbeleid' toebedeeld krijgt. Noem het beter: een re-feodalisering van onze samenleving. Dit beleid kiest voor een verzakelijking van de geefcultuur, maakt er een business van. Dat is dus het omgekeerde van filantropie toevoegen aan het zakendoen. Vanzelfsprekend zal onze socialistische vakbond van de openbare diensten zich tegen dit afbraakbeleid blijven verzetten.

Robrecht Vanderbeeken



Buste van Gaius Cilnius Maecenas, kunstliefhebber ten tijde van de Romeinse keizer Augustus (1ste eeuw voor Christus), die een aanzienlijk deel van zijn privévermogen spendeerde aan de ondersteuning van tal van kunstenaars, schrijvers en dichters.

Wissel van de wacht

Robrecht Vanderbeeken is de nieuwe vakbondsverantwoordelijke voor ACOD Cultuur. Hij volgde op het Toekomstcongres van 5 december 2016 Laurette Muylaert op, die na jaren actieve strijd met pensioen gaat. De visietekst van het Toekomstcongres kan je vinden op de (vernieuwde) site: www.acodcultuur.be.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen

Nieuwjaarsreceptie senioren

Naar jaarlijkse goede gewoonte biedt ACOD Seniorencommissie Antwerpen-Mechelen-Kempen ook in 2017 ieder zijn nieuwjaarsreceptie aan, deze keer op dinsdag 31 januari 2017 vanaf 14 uur in het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47 in 2018 Antwerpen.

Je kan er genieten van een hapje en een drankje, overgoten met de politiek-syndicale actualiteit, toegelicht door Paul Callewaert (algemeen secretaris Socialistische Mutualiteiten), Chris Reniers (voorzitter ACOD) en Nadine Marechal (provinciaal algemeen secretaris ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen).

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

Senioren bezoeken Noorderlijn Antwerpen

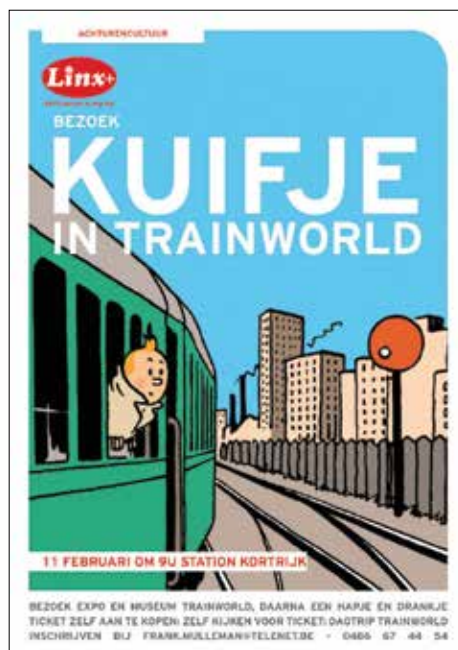
Op donderdag 23 februari 2017 bezoeken de senioren van de provincie Antwerpen het project Noorderlijn Antwerpen. Met de Noorderlijn krijgt Antwerpen tegen juli 2019 gloednieuwe tramlijnen op de Noorderleien, het Eilandje en de Noorderlaan. Wij brengen vooral een bezoek aan de herinrichting van het station Opera. De afspraak is om 13.30 uur aan het infopunt (gelijkvloers Theaterbuilding, Italiëlei 122). Om 14 uur start de presentatie

van het project en het werfbezoek. Omwille van de veiligheid kunnen voor deze rondleiding slechts 30 personen worden toegelaten. Inschrijven is dus verplicht via maurice.hauspie@acod.be of telefonisch (ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44).

West-Vlaanderen

Kuifje in Train World

De linx+-afdeling van ACOD Kortrijk, Achturencultuur, bezoekt op 11 februari de tentoonstelling 'Kuifje in Train World'. Meer info en inschrijven via Frank Mulleman: 0486.67.44.54.



Afdeling Roeselare Nieuwjaarsreceptie

Op vrijdagavond 17 februari 2017 houdt de intersectorale afdeling Roeselare een nieuwjaarsreceptie. Deze vindt plaats in het ACOD-gebouw in de Sint-Amandsstraat 112 in Roeselare. We beginnen om 18 uur.

Interesse? Schrijf dan in via Géry Tytgat (Skaldenstraat 4, 8800 Roeselare - gery.tytgat@skynet.be of 0479/27 76 02). Verwittigt ons ten laatste op 10 februari 2017.