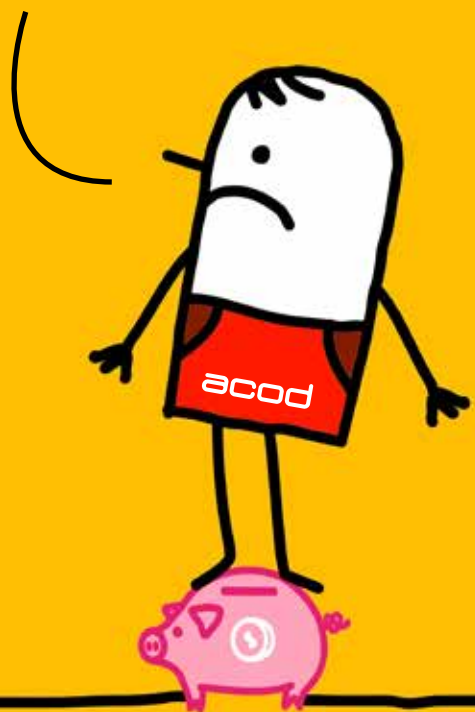
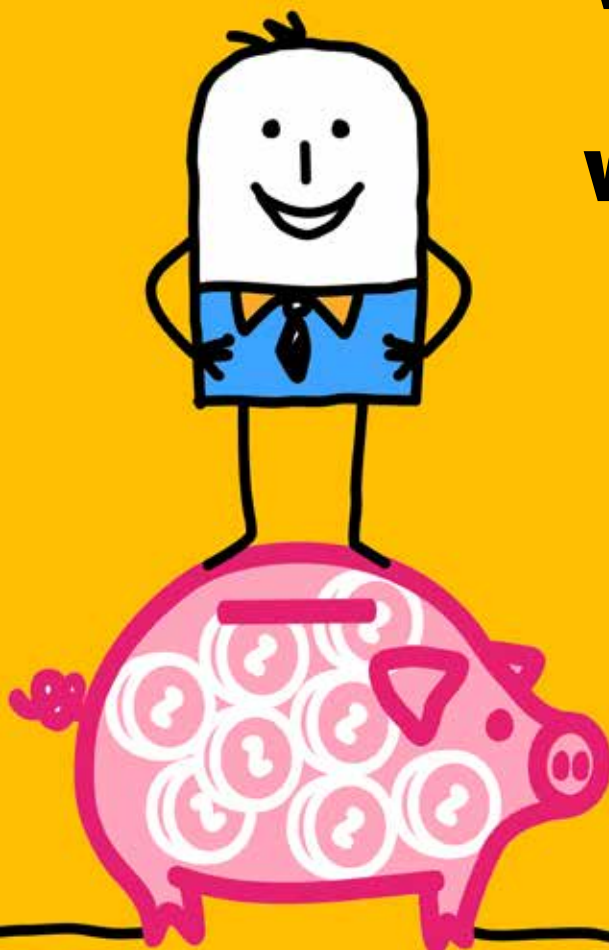


Tribune

**De rijken
worden rijker,
de armen
worden armer**



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	13
tram bus metro	14
de post	16
gazelco	19
telecom	20
federale overheidsdiensten	23
vlaamse overheidsdiensten	28
LRB, federale- en vlaamse overheid	31
lokale en regionale besturen	33
onderwijs	35
cultuur	39
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, Mil Luyten,
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

Mediamarkt- geschenkbond

Winnaars

Leonard Belloy (Willebroek), Veerle Merckx (Dendermonde), Camilla Duverger (Bredene), Joseph Meubis (Hasselt) en Carry Stevens (Wilrijk) winnen een prachtige FNAC-geschenkbond. Zij wisten dat Lars Vande Keybus economisch adviseur is bij het ABVV, dat Brussels Airport duidelijk maakt dat de privatisering van de openbare diensten onze veiligheid ernstig in gevaar brengt en dat ACOD Post het jaar 2015 een annus horribilis noemt.

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Vragen

- Tot welke actie wil de Vlaamse Regering de gemeenten aansporen?
- Welk nummer heeft het paritair comité van de sector gas en elektriciteit?
- Bij welke instelling wordt het UZ Gent geïntegreerd?

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.

"Reken niet op deze regering"

Het nieuwe jaar was nog niet eens goed begonnen of de N-VA zette al de aanval in op de sociale zekerheid. Volgens N-VA-voorzitter Bart De Wever valt daar nog wel wat geld te rapen. Heeft hij gelijk?

Guido Rasschaert: "Uiteraard slaat hij de bal mis, maar de aanval verbaast me niet. Deze regering – met de N-VA op kop – besliste immers om via de taxshift cadeaus te geven aan de werkgevers. Die moeten nu minder sociale lasten betalen per werknemer. Daardoor loopt dan wel de sociale zekerheid flink wat inkomsten mis. Niet alleen de begroting, maar ook het budget van de sociale zekerheid dreigt dus zwaar te ontsporen door deze taxshift van 6 à 7 miljard euro.

En wat doet de N-VA? Ze verkondigt dat er moet gesneden worden in de werkingskosten van de sociale zekerheid. Bart De Wever wees met de beschuldigende vinger naar de vakbonden en de ziekenfondsen. Die zouden immers met flink wat geld 'gaan lopen'. Volgens hem moet er eerst daarop bespaard worden door ons uit de sociale zekerheid te snijden. Ach, het is maar al te duidelijk dat de aanval van de N-VA op de vakbonden en ziekenfondsen gewoon kadert in hun strategie om ons op een zijspoor te zetten.

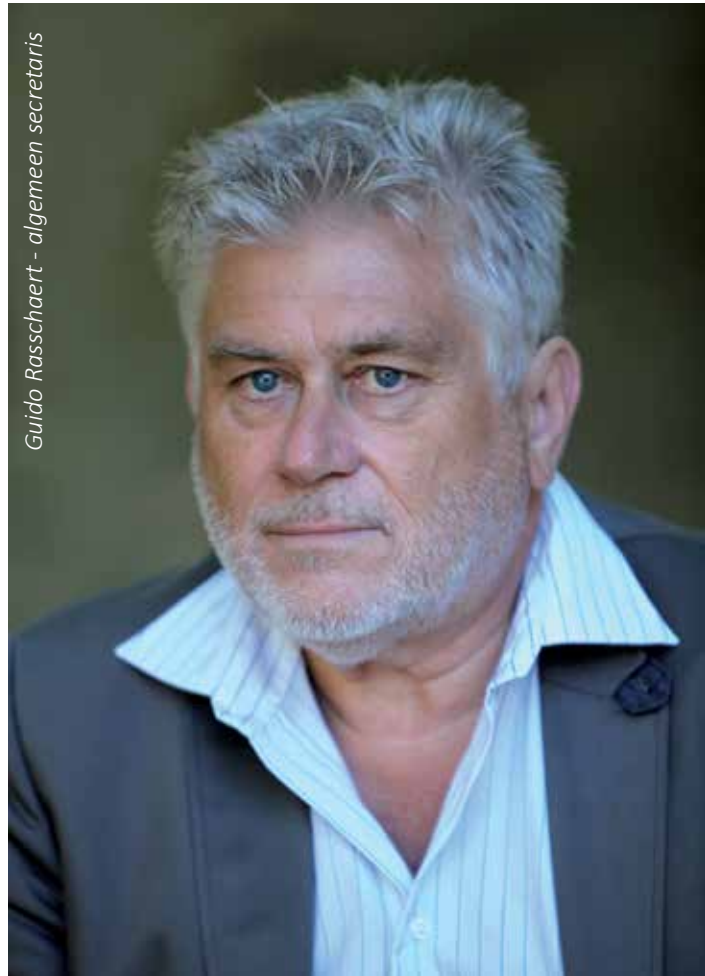
Mocht er nog twijfel over bestaan: deze rechtse regering rijdt voor de hoge vermogens en de werkgevers en verplicht intussen de doorsnee burgers gewoon hun plan te trekken."

Op de volgende pagina's van deze editie interviewen we Magda De Meyer, voorzitter van de Vrouwenraad en ook expert op het vlak van armoedebeleid. Volgens haar maken de besparingen van de regeringen de armoede alleen maar erger. Deel je die mening?

Guido Rasschaert: "Ze heeft ongetwijfeld gelijk. Kijk maar naar de sterke stijging van de uithuiszettingen van vele gezinnen, vaak alleenstaanden met kinderen. Ze moeten hun huis verlaten omdat ze de huur niet meer kunnen betalen. Hoe komt dat? Enerzijds kost een woning huren – en ik spreek dan nog niet eens over kopen – steeds meer. Anderzijds lopen ook de andere kosten voor de gezinnen steeds verder op. Ik denk dan ook aan basisrechten als energie, water, school, vervoer,... Een modaal tweeverdienersgezin heeft het al niet gemakkelijk om rond te komen, laat staan een éénoudergezin! En wanneer een ouder zijn of haar werk verliest, wordt het uiteraard helemaal problematisch.

De regering beweert dat ze het loon laat stijgen en voor de meeste mensen is dat inderdaad waar. Alleen is die loonstijging zó gering, dat ze onmogelijk de andere kostenstijgingen kan compenseren. Het is niet meer dan een vestzak-broekzak-operatie. Wat je meer krijgt in je loonzakje, moet je dubbel en dik uitgeven voor diensten die vroeger gratis of goedkoper waren. Ik raad iedereen aan om eens te surfen naar de ABVV-website www.factuurregering.be. Daar kan je in detail berekenen wat deze besparingsregering je jaarlijks extra kost."

Guido Rasschaert - algemeen secretaris



De federale regering beloofde werk te maken van 'jobs, jobs, jobs'. Zie je op dat vlak al beterschap?

Guido Rasschaert: "Als er al jobs bijkomen, zal het toch niet door dit regeringsbeleid zijn. Zelf zie ik eerder jobverlies, in de openbare sector, maar ook in de privé. Bovendien speelt deze regering onvoldoende in op de vierde industriële revolutie waarin we ons nu bevinden. Die zorgt voor een enorme robotisering en automatisering. Wereldwijd leidt deze revolutie tot een verlies van miljoenen banen. Ook in eigen land zien we daar de gevolgen van. Wanneer in de industrie mensen hun job verliezen, is dat niet noodzakelijk omdat ze duurder zijn dan werknemers in andere landen, zoals deze regering beweert. Meer dan ooit worden ze gewoon vervangen door een robot.

Voor al wie geen hoger diploma heeft, ziet zijn baan bedreigd door deze revolutie. Maar ook kantoorbanen in administraties komen steeds meer onder druk te staan hierdoor. En we zijn er niet klaar voor. Wie nu nog werkt, maar al moeite heeft om de eindjes aan elkaar te knopen, is gewaarschuwd. Eens je je job kwijt bent, loop je een erg hoog risico om in de armoede te vervallen. En dan moet je niet op deze regering rekenen om je te redden. Die heeft het immers te druk om je uitkeringen en betaalbaar wonen af te pakken."



Interview met Magda De Meyer

"De besparingen van de federale en Vlaamse regering doen geen goed aan de strijd tegen armoede"

"De strijd tegen kinderarmoede in ons land verloopt helemaal niet zo goed."

Magda De Meyer vindt er geen doekjes rond wanneer we haar vragen naar de resultaten van een studie die ze uitvoerde voor het Europees Sociaal Netwerk. De politica en voorzitter van de Vrouwenraad focust zich heel haar carrière al op de strijd tegen armoede en op de kwetsbare positie van de vrouw in onze samenleving.

Via je studie probeerde je te achterhalen in welke mate de Europese aanbevelingen in de strijd tegen kinderarmoede in België in de praktijk worden gebracht. Op welke vlakken loopt het mank?

Magda De Meyer: "Kinderarmoede uit zich in verschillende aspecten. Eén ervan is de toegang tot betaalbare kinderopvang. We mogen ons dan wel op de borst kloppen dat we de Barcelonanorm halen, maar dat betekent dat nog altijd slechts één kind

op drie een plaats vindt. Er is duidelijk een tekort aan plaatsen."

Is er ook een financiële drempel?

Magda De Meyer: "Zeker! Vooral de goede tweeverdienersgezinnen vinden de weg naar kinderopvang. Het is vaak een dure zaak. Er bestaat weliswaar inkomensgerelateerde opvang, maar vaak zijn de tarieven vrij en dus hoger. Bovendien heeft deze regering de laatste tarieven nog eens opgetrokken, waardoor de lagere inkomens – die er sowieso al minder een beroep op deden – de drempel nogmaals verhoogd zien. En alsof het nog niet genoeg is, blijkt dat we kinderopvang ook veel minder vaak in sociaal achtergestelde wijken vinden. Die gezinnen moeten dus ook meer afstand afleggen om hun kinderen naar de opvang te brengen. Naast aanbod en betaalbaarheid, vormt ook dat een extra drempel."

Is kinderopvang dan zo cruciaal voor kinderen?

Magda De Meyer: "Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat kinderen die geen toegang hadden tot kinderopvang al in de kleuterklas een achterstand hebben op hun leeftijdsgenoten. Ingrid Lieten heeft dit tijdens de vorige legislatuur mooi in kaart gebracht. Niet zelden gaat het dan om kinderen uit gezinnen met een lagere sociaaleconomische status. In de kinderopvang leren kinderen bepaalde vaardigheden: taal, sociale omgang en motoriek. Tot hun drie jaar ontwikkelen kinderen zich sneller en breder dan eender welke andere fase in het leven. De vaardigheden die ze opdoen in de kinderopvang zijn in die zin een soort 'win for life'. En dat is zeker het geval voor de kinderen uit gezinnen die voortdurend af te rekenen hebben met de stress die voortvloeit uit de strijd om dagelijks de eindjes aan elkaar te knopen."

Recentelijk bleek ook dat het aantal uithuiszettingen spectaculair is gestegen. Ook dat moet een grote impact hebben op de ontwikkeling van kinderen?

Magda De Meyer: “Dat is een verontrustende evolutie. Ik ben zelf OCMW-raadslid in Temse en stond verstomd van de cijfers in onze kleine gemeente. De grootste reden is huurachterstand. Een uithuiszetting doet hun problemen alleen maar toenemen. Er komen dan uitdrijvingskosten en het stockeren van meubels kost ook al handenvol geld. Denk ook aan de extra kosten van alternatieve opvang. Bovendien worden gezinnen vaak uit elkaar getrokken omdat er nauwelijks opvang voor volledige gezinnen bestaat. Niet zelden woont de moeder met de kinderen op één plaats en de vader elders. Soms worden zelfs de kinderen van elkaar gescheiden. Zoiets weegt zwaar door op de psyche van een kind. Helaas moet ik vaststellen dat de huidige Vlaamse regering de pilootprojecten ‘wonen-welzijn’ die in het verleden onder Freya Van den Bossche daarrond werden opgestart, niet verder uitrolt.”

Een ander domein waarin de gevolgen van armoede zich sterk laten voelen, is de gezondheidszorg.

Magda De Meyer: “Er wordt vaak lovend gesproken over de Belgische gezondheidszorg – en terecht! Maar we zijn wel één van de landen waar de patiënt het meeste moet bijdragen voor zijn gezondheidszorg. Tweeverdienersgezinnen kunnen dat nog wel aan. Maar wanneer er bij mensen met een laag of geen inkomen iets fout loopt op het vlak van gezondheid, komen ze al snel in de problemen. Ze hebben geen buffer.”

Doen de regeringen van dit land te weinig in hun strijd tegen de armoede?

Magda De Meyer: “Het staat buiten kijf dat de besparingen van de federale en de Vlaamse regering op het vlak van openbare dienstverlening en de toegang ertoe écht geen goed doen aan de strijd tegen armoede. Kijk maar naar de situatie van alleenstaande ouders. Die hadden het al zwaar te verduren en de besparingsmaatregelen van de regeringen maken het alleen maar erger. Eén op de drie alleenstaande ouders leeft onder de armoedegrens. En in meer dan 80% procent van hen zijn alleenstaande moeders.”

Waarom lopen alleenstaande moeders een hoger armoederisico?

Magda De Meyer: “Cruciaal is dat het gezin maar één inkomen telt. Voltijds werken wordt zo erg moeilijk. Je moet immers een job vinden die combineerbaar is met je kinderen of je moet kinderopvang betalen. En dat is zo duur, dat er met één inkomen nog nauwelijks iets overblijft om van te leven. Daardoor draaien werkende alleenstaande ouders vrijwel een nuloperatie. Vaak zitten ze op de rand van de armoede. De oplossing is de kosten van de huisvesting en kinderopvang drastisch doen dalen.”

Een kortere werkweek betekent niet noodzakelijk een daling van de productiviteit. Integendeel zelfs!

Niet alleen alleenstaande vrouwen met jonge kinderen lopen een groot gevaar op armoede. Ook voor gepensioneerde vrouwen is dat het geval. Waarom?

Magda De Meyer: “Bij de 75-plussers heb je nog veel vrouwen die thuis bleven om voor de kinderen te zorgen. Ze leven langer dan hun echtgenoot en blijven daardoor vaak achter met een klein pensioentje. Dat verhoogt hun risico op armoede. Bij de nieuwe gepensioneerden is dat al iets minder het geval, omdat bij die generatie de vrouwen wel een job hadden. Maar dan nog gaat het zelden om volledige carrières of pensioenen. Ook zij bleven vaak thuis om voor de kinderen te zorgen. En ook nu is dat nog altijd het geval. Zowat de helft van de vrouwen werkt deeltijds, doorgaans om zorgtaken op te nemen.”

Waarom zijn het altijd de vrouwen?

Magda De Meyer: “Omdat de combinatie arbeid en gezin in ons land erg moeilijk is, zoeken gezinnen meestal naar een oplossing. Meestal draait het erop uit dat de

partner die het minst verdient, thuis blijft. En dat is bijna altijd de vrouw.”

Je gaf al aan dat het pensioen van de vrouwen lijdt onder die keuze. Verhelpt de pensioenhervorming van de regering-Michel daar iets aan?

Magda De Meyer: “Helemaal niet. Deze pensioenhervorming morrelt aan de gelijkgestelde periodes, zoals loopbaanonderbrekingen en tijdscrediet, wat zware gevolgen kan hebben. In welke mate zullen die periodes nog deels of volledig meetellen voor de pensioenberekening? De Vrouwenraad is daar bijzonder bezorgd over en we hadden daarover al een onderhoud met de expertencommissie Pensioenen.”

Is er dan een mentaliteitswijziging nodig om in te grijpen op de carrièreplanning en zo de ongelijkheid tussen de partners te verminderen?

Magda De Meyer: “Absoluut. De Vrouwenraad pleit al heel lang voor het combinatiemodel. Dat moet zorgen voor een meer ontspannen arbeidsmarkt, waarbij zowel mannen als vrouwen tijd hebben voor werk, zorg en ontspanning. Praktisch stellen we een 35-urenweek voor, maar dan wel als gemiddelde over heel de carrière. Jonge koppels zonder kinderen hebben vaak wel de motivatie en de mogelijkheid om meer te werken. Eens er kinderen komen, kunnen ze het wat rustiger aan doen, om dan weer meer te werken wanneer de kinderen ouder worden of het huis uit zijn.”

Momenteel zijn vooral vrouwen het slachtoffer van de veranderende tijdsnoden tijdens de carrière.

Magda De Meyer: ‘Inderdaad, en door deze te spreiden, kunnen ook mannen meer zorgfuncties opnemen. Jonge mannen zijn daar trouwens vragende partij voor. Alleen valt dat op hun werk niet altijd goed en dreigt men met het missen van carrièrekansen. Uit Scandinavische voorbeelden blijkt dat onze voorstellen wel perfect werkbaar zijn. Mannen nemen er meer zorgtaken op zich en hun carrièrekansen lijden er niet onder. Het heeft alles te maken met de mentaliteit.”

Is er in België respons op dergelijke voorstellen?

algemeen

Magda De Meyer: “Er gaan steeds meer stemmen voor op, zowel in het middenveld als in het bedrijfsleven. Er lopen al een aantal projecten bij bedrijven. Daar beseft men dat het niet de uren zijn die tellen, maar de output. Een kortere werkweek betekent niet noodzakelijk een productiviteitsdaling. Integendeel zelfs! Ook systemen van thuiswerk kunnen bijdragen tot de ommezwaai die we nastreven – al voeg ik er wel aan toe dat thuiswerk alleen niet aan te raden valt. Het moet een middel zijn, geen doel.”

En dat alles moet resulteren in een betere verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen.

Magda De Meyer: “Er moet meer maatschappelijke waardering aan zorg verbonden worden. Het is een wezenlijk element in onze maatschappij. Neem dat weg en niets functioneert nog. Hetzelfde geldt voor het vaderschapsverlof. Mannen hebben nu recht op tien miezerige dagen. En dan nog moeten ze het niet eens verplicht opnemen. Dat is toch belachelijk? Hoe kan je zo een binding met je kind krijgen?”

Je bent ook sinds 2012 voorzitter van de Vrouwenraad. Wat zijn jullie belangrijkste thema's momenteel?

Magda De Meyer: “Vandaag focussen we sterk op de combinatie arbeid-gezin en we proberen die problematiek op de politieke agenda te krijgen. Daarvoor hebben we individuele contacten met parlementsleden. Die gesprekken verlopen zeer positief, vooral met de vrouwelijke politici, die dat probleem meer aan den lijve ondervinden dan hun mannelijke collega's. Opmerkelijk is dat het zelfs voor hen, in hun bevoorrechte positie, nog steeds een uitdaging

blijft. Ze krijgen het wel niet altijd vertaald naar een partijstandpunt.”

Ik neem aan dat ook de alleenstaande moeders een belangrijke doelgroep zijn?

Magda De Meyer: “Via een pilootproject proberen we te achterhalen wat de grootste uitdagingen zijn voor deze moeders. Het kan gaan over toegang tot de arbeidsmarkt, betaalbare kinderopvang, mobiliteit, huisvesting en dergelijke meer. We proberen te achterhalen wat er moet gebeuren om die problemen op te lossen. Van daaruit kunnen we concrete beleidsaanbevelingen doen.”

Ook de vluchtelingenproblematiek is zeer actueel. Wat doen jullie op dat vlak?

Magda De Meyer: “In asielcentra brengen we met vrijwilligers van vrouwenbewegingen vrouwelijke vluchtelingen samen om onderling en met ons ervaringen uit te wisselen. We zetten ook activiteiten op om integratie en ‘empowerment’ te versterken. Nuttig voor die vrouwen en ook voor onze vrijwilligers, die zo heel wat ervaring opdoen.”

Wat vinden jullie van het nieuwe actieplan van staatssecretaris Elke Sleurs (onder meer bevoegd voor armoedebestrijding en gelijke kansen) over gendergerelateerd geweld?

Magda De Meyer: “We zijn blij dat het een luik bevat over seksueel geweld en dat ze ons idee heeft geïntegreerd om naar multidisciplinaire opvangcentra te gaan voor verkrachtingsslachtoffers. Het blijft nu afwachten hoe dit in de praktijk wordt gebracht. Als Vrouwenraad sensibiliseren we ook al zeer lang rond de verbetering van de



relatie tussen mannen en vrouwen. Spijtig genoeg wordt die de laatste tijd grover. Volgens mij hebben ook de sociale media daar schuld aan. Die maken het makkelijk om zaken te zeggen die je niet zou zeggen als de persoon voor je stond.”

Uit een recente studie van de Universiteit Antwerpen bleek dat de stemplicht mogelijk de kansen van de vrouwen in de politiek schaadt. Stemrecht zou hun kansen doen toenemen. Wat vind je daarvan?

Magda De Meyer: “Ik meen dat de vertegenwoordigers van het volk een zo breed mogelijk mandaat van de bevolking moeten krijgen. We willen toch niet naar toestanden evolueren waarbij het mandaat van onze politici gebaseerd is op de mening van de helft van de bevolking of zelfs minder? Bovendien zorgt stemrecht in plaats van stemplicht ervoor dat laaggeschoolden minder gaan stemmen. Hun stem is dan ook minder vertegenwoordigd in het beleid. Ik zie nog altijd liever dat mensen verplicht zijn te stemmen, ook zal zijn ze minder gemotiveerd en ook al zou dat de kansen van vrouwen kunnen schaden. Daar moeten we met sensibiliseringscampagnes zoals ‘stem vrouw’ maar wat aan doen. Ons stemrecht is een kostbaar recht, laat ons het dan ook ten volle uitoefenen.”

Ook de ACOD vraagt gendergelijkheid!

De ACOD heeft een eigen gendercommissie. In dit adviesorgaan van onze vakorganisatie zetelen vertegenwoordigers van de sectoren en gewesten. Deze commissie vindt haar wortels in de vrouwencommissie. Enkele jaren geleden werd die omgevormd tot een gendercommissie. Die buigt zich niet langer enkel over de uitdagingen waarmee vrouwen in onze samenleving geconfronteerd worden, maar streeft net actief naar meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Niet zelden zijn ook

mannen vragende partij voor een beter evenwicht tussen de geslachten, bijvoorbeeld op het vlak van een betere verdeling tussen tijd voor het werk en het gezin. En uiteraard blijft ook de ongelijke verloning tussen mannen en vrouwen een teer punt. Daarom vraagt de gendercommissie ook jaarlijks aandacht voor Equal Pay Day, die die loonkloof aanklaagt. Claire Wouters is momenteel interimvoorzitter van de gendercommissie. (foto)



'Werkbaar werk'

De innovatieve arbeidsorganisatie: bedreiging of uitdaging?

Op 8 december 2015 vond in Brussel een studiedag plaats over de innovatieve arbeidsorganisatie. ABVV, ACV en ACLVB stelden samen met de Universiteit Antwerpen enkele praktijkgevallen voor over 'werkbaar werk'.

Projecten om het werk beter 'werkbaar' te maken, worden al jaren op ons losgelaten. Nu we verplicht worden om langer te werken, is 'werkbaar werk' meer dan ooit actueel. Men stelt tal van pistes voor, zoals zelfregulerende teams, je eigen rooster opstellen bij ploegwerk, aangename kantoren, ruimte om zelf je werkdag in te delen en al dan niet een prikklok. Om de kwaliteit van het werk te verbeteren en de werketzel gezonder te maken, worden allerhande voorstellen naar voren geschoven. Nu heb je als lid of afgevaardigde twee mogelijkheden: je wilt er niets van weten, je neemt niet deel aan het debat en alles wordt ingevoerd of je dat nu wilt of niet. Of je bent bereid je te wapenen voor een ernstig debat en je wilt de voor- en nadelen leren kennen én waarborgen afdwingen. Als je kiest voor de lege-stoel-politiek, mag je nu stoppen met lezen. Als je gewapend wil zijn in het debat van de wereld van morgen, lees je best verder.

De essentie

De essentie van een innovatieve arbeidsorganisatie bestaat uit drie onderdelen:

- Werknemers meer mogelijkheden geven om hun werk zelf te regelen.
- De arbeidsorganisatie eenvoudiger maken.
- Veranderingsprocessen in je werketzel realiseren via overleg en samenwerking tussen werkgever en werknemers.

Rozengeur en maneschijn?

De Universiteit Antwerpen ging de boer op en vroeg aan afgevaardigden op de werkvloer naar hun ervaringen. Daaruit blijkt dat werknemers wel de voordelen zien van een werkorganisatie waarbij ze meer greep krijgen op hun werk en uurrooster. Tegelijkertijd is er evenwel bijzonder veel twijfel en kritiek op (vooral) grijze mannen en hun plannen.

Voor elke verandering moet het nodige vertrouwen aanwezig zijn. En laat dat nu echt een pijnpunt zijn in vele openbare diensten die heen en weer geslingerd worden tussen een dubbele structuur van werkgever (regering en managers). De terughoudendheid van syndicalisten valt dan ook zeer goed te begrijpen.

Opgelet in tijden van besparingen

Het invoeren van een vernieuwende organisatie van je werk mag nooit een alibi zijn om nog meer te besparen. Zolang openbare diensten de melkkoe van de budgetcontrole blijven, kan er geen basis zijn voor vertrouwen.

Voorts blijkt dat er een sterke trend bestaat om de vakbonden als spreekbuis van het personeel steeds meer uit te schakelen. Bij



een innovatieve arbeidsorganisatie wil de werkgever het individueel personeelslid rechtstreeks aanspreken en inspraak geven. Elke syndicalist weet echter dat je als individueel werknemer altijd de wedstrijd aanvat met honderden meters achterstand en dus niet kunt winnen. Het is de collectieve en solidaire vakbond die namens allen moet spreken. De vakbondskritiek is dus beslist niet onterecht.

Infobrochure

Er bestaat een brochure die met Europese steun werd gemaakt en waar je alles in detail kan nalezen. Daarin zit ook een checklist die een zeer handige tool kan zijn wanneer men in je overlegcomité een andere arbeidsorganisatie wil bespreken. Er staan duidelijke vragen in die je kunt stellen. Zo krijg je de kans om eventuele verdoken besparingsoperaties of productiviteitsstijgingen bloot te leggen.

Enkele voorbeelden: is het de bedoeling om meer taken te geven aan uitvoerend personeel, terwijl dit vroeger door het middenkader werd gedaan? Vraagt men (nog) meer polyvalentie, vraagt men dat de personeelsleden zelf de problemen oplossen, terwijl ze eigenlijk de middelen niet hebben? Lig de nadruk op het vermijden van fouten en verspilling? Worden reglementen en regels geschrapt? Worden resultaten plots belangrijker dan de wijze waarop je het werk moet doen? Komen taken en functieclassificatie in conflict?

Heb je interesse? De map is beschikbaar op de studiedienst van het algemeen secretariaat. Stuur een mailtje naar info@acodon-line.be.

Guido Rasschaert

Pensioenen

Nationaal Pensioencomité lijkt slag in de lucht te worden

In allerijl werd de voorbije zomer beslist om vanaf 2030 de pensioenleeftijd op te trekken tot 67 jaar. Om na te gaan of er versoepelingen kunnen komen voor bepaalde loopbanen, werd het Nationaal Pensioencomité opgericht. Maar wil de regering wel dat dit comité echt aan het werk gaat?

Alle argumenten liggen op tafel om aan te tonen dat dit niet strookt met de realiteit. Onze levensverwachting in goede gezondheid fluctueert rond 65 jaar, oudere werknemers krijgen amper kansen op de arbeidsmarkt en zullen in vele gevallen werkloos of ziek worden, jongeren en werkzoekenden geraken niet aan de bak en werknemers zijn uitgeput op het einde van hun loopbaan. De minister van Pensioenen liet uitschijnen begrip te hebben voor bepaalde argumenten, maar schoof ze voor zich uit, naar het Nationaal Pensioencomité. Dit comité, eveneens opgericht de voorbije zomer, zou zich hierover buigen en zo versoepelingen uitwerkingen op de verhoogde wettelijke pensioenleeftijd. Volgens ABVV en ACOD is die verhoging onzinnig, zowel economisch als sociaal.

Geen vooruitgang

Sinds september komt het Pensioencomité samen, maar er gebeurde nog hoege-naamd niets. De beloftes die gedaan werden om versoepelingen uit te werken voor mensen met lange, zware of uitputtende loopbanen, worden niet besproken. Elke keer weer proberen werkgevers of regering de discussie over het puntensysteem (dat volgens het regeerakkoord ingevoerd moet worden tegen 2030) prioritair te voeren. Nochtans is de problematiek van de eindeloopbaan van werknemers veel prangender en is de discussie hierover een noodzaak én een belofte volgend op de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd.

Het lijkt een tijdrovend overleg zonder uitkomst te worden, waarvoor ABVV en ACOD niet verantwoordelijk willen zijn. We willen geen onderdeel uitmaken van een schouwspel om het sociaal verzet tegen

onder andere het optrekken van de pensioenleeftijd te doen uitdoven. Daarom hebben we, in gemeenschappelijk vakbondsfrent, aan de bel getrokken bij de premier. We willen dat de werkzaamheden over de zware beroepen in het Nationaal Pensioencomité aangevat worden. Op vraag van de ACOD zullen de zware beroepen van de openbare sector ook apart behandeld worden in de commissie die werd opgericht voor de bespreking van de pensioenproblematiek van de openbare sector

Regering goochelt met cijfers

Ondertussen slaat de minister van Pensioenen, en met hem de hele regering, zich op de borst. Volgens het Planbureau dalen de vergrijzingskosten met de helft door werknemers langer aan het werk te houden. De voornaamste redenen zouden de optrekking van de pensioenleeftijd én de verstrenging van de toegang van de uittredemogelijkheden zijn. Op het terrein zien en horen we nochtans andere verhalen. Werknemers zijn op het einde van hun loopbaan gewoon op. Als ze het einde van hun loopbaan al halen. De regering houdt hier geenszins rekening mee. De discussie over 'werkbaar werk' wordt ondertussen in zo veel delen opgesplitst als er overlegorganen zijn, zonder een globale visie.

Te laag pensioen leidt tot armoede

Als de OESO een rapport publiceert waarin staat dat de pensioenen problematisch laag worden door de vele besparingsmaatregelen die de landen de laatste jaren hebben doorgevoerd, blijft het bij de minister oorverdovend stil. Dat gepensioneerden, maar ook andere uitkeringsgerechtigden, een toenemend risico op armoede zullen lopen, vindt evenmin gehoor. Deze regering blijft stil als het gaat om de sociale houdbaarheid van het pensioenstelsel, zelfs als we die vraag stellen binnen hun 'ideale puntensysteem'.

ABVV en ACOD houden vast aan hun eisen

Het ABVV en de ACOD vragen respect voor alle werknemers, jong én oud, door hun werkelijk kansen te geven op de arbeidsmarkt. Wij willen een aangepaste loopbaan met een collectieve arbeidsduurvermindering, zodat werknemers baas worden over hun eigen tijd en niet uitgeperst worden als citroenen. Wij willen betere en waardige pensioenen, omdat het een land onwaardig is te accepteren dat gepensioneerden niet zelden op de rand van de armoede moeten leven. Dit blijven we vragen in het Nationaal Pensioencomité, tot er gevolg aan gegeven wordt. Zo niet, lijkt dat comité een slag in de lucht te worden.

Bron: Echo ABVV



ACOD Limburg berekent impact van de besparingen

Een draak van een beleid

Eind november organiseerde ACOD Limburg een persconferentie over de evolutie van de tewerkstelling binnen de openbare diensten in de provincie Limburg. Uit cijfers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) blijkt dat er in Limburg in de periode 2009-2014 exact 3233 jobs in de publieke sector verloren gingen. Een gevolg van de besparingen.

"'Jobs, jobs, jobs' blijkt een regerings-slogan zonder inhoud te zijn", verklaarde Freddy Stox, gewestverantwoordelijke voor ACOD Limburg bij het begin van de persconferentie die hij organiseerde. Wat heb je als overheid immers bereikt met alleen maar een verschuiving van de tewerkstelling van de openbare diensten naar de privésector? En dan nog: het bewijs van een effectieve toename van de tewerkstelling in de privésector moet nog geleverd worden. Intussen laten de Nationale Bank en het Planbureau het niet na uit te pakken met allerlei positieve ramingen over de toename van de tewerkstelling die er zal komen naar aanleiding van de regeringsbeslissingen over de indexsprong en de taxshift.

Afbraak openbare diensten

De federale regering-Michel en de Vlaamse regering-Bourgeois maken er een speerpunt van om de openbare diensten af te bouwen. Ze beschouwen de kosten voor de organisatie van de openbare diensten louter en alleen als een budgettaire last. Nochtans vormen de verschillende overheidsdiensten de beste garantie op een neutrale en correcte benadering van een aantal dossiers. Wanneer deze taken aan de privésector zullen worden uitbesteed, dan is deze neutraliteit niet langer gegarandeerd. Het is dan ook zeer spijtig dat de verschillende overheden vandaag niet langer de nodige middelen ter beschikking krijgen om behoorlijk te functioneren en een correcte dienstverlening aan te bieden aan de bevolking.

De afbouw van de publieke dienstverlening blijkt duidelijk uit de concrete cijfers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Daaruit blijkt dat er in 2009 in Limburg nog 70.499 mensen in de overheids-



sector werkten. In 2014 waren er dat nog maar 67.266. Dat betekent een vermindering van de tewerkstelling in de publieke sector met vijf procent.

Zoals de sluiting van Ford Genk

Limburg heeft op vijf jaar tijd dus meer dan 3200 jobs verloren binnen de verschillende overheden. Dit aantal kan men vergelijken met de impact van de sluiting van Ford Genk. Wanneer in de privésector een vergelijkbaar aantal mensen op straat komt te staan, dan staat het ganse land in rep en roer. Wekenlang wordt hierover bericht via radio, tv en andere media-kanalen. Politici verschijnen dagelijks in de media om toch maar te verduidelijken dat al het mogelijke werd gedaan om de jobs te redden.

Wat blijkt nu? Het zijn nu net de politici die ervoor zorgen dat tewerkstelling binnen de overheden verminderd wordt en via de media wordt hierover in alle talen gezwezen. Dit noemt men werken met twee maten en gewichten.

De openbare diensten vormen het cement van onze samenleving. Openbare diensten zijn zeer belangrijke hoekstenen voor de organisatie van onze maatschappij. 'Een draak van een beleid' is de slogan waar-

mee ACOD Limburg actie voert om de besparingen aan te kaarten. Enerzijds is de slogan gericht tegen de verschillende asociale maatregelen die de burgers in de portemonnee treffen, anderzijds tegen de besparingen op de openbare dienstverlening. ACOD Limburg zal samen met de andere sectoren en gewesten van de ACOD blijven eisen dat de regeringen-Michel en-Bourgeois meer investeren in publieke dienstverlening. De afbouw van de publieke sector moet stoppen.

Eddy Plaisier

Brusselse Intergewestelijke Het jaar van de reactie

De Brusselse Intergewestelijke van de ACOD wenst al haar leden en hun familie een sterk, solidair en gezond 2016 toe. Het nieuwe jaar kondigt zich aan als een harde en moeizame strijd tegen de erg rechtse regeringen op federaal en Vlaams niveau.

Je leest het veel te weinig in de pers – die doet er blijkbaar alles aan om politiek correct te blijven – maar we worden steeds meer geconfronteerd met besparingen op personeel in de openbare sector, aanvalen op de zieken en werklozen, en informeel overleg op alle vlakken dat enkel de schone schijn moet ophouden.

Het dominante economische model van deze tijden wordt voorgesteld alsof er geen alternatief bestaat. Stakingen, een vorm van gewelddoos instrument waarnaar de werknemers grijpen wanneer ze er in sociale conflicten niet meer in slagen ge-

hoor te vinden bij hun werkgever, worden door de media en de neoliberale ideologie als een gijzeling voorgesteld.

In haar veiligheidsbeleid zaait de regering angst onder de bevolking. Dit N-VA-beleid laat zich vooral voelen in het Brussels gewest, met alle gevolgen van dien voor de economie in de regio. Het is op zijn minst opmerkelijk dat het hoogste dreigingsniveau voor Brussel wordt ingevoerd, terwijl een aanslag tijdens een groot evenement in Antwerpen of Luik even goed denkbaar zou kunnen zijn. En de MR? Die huilt mee met de wolven, wellicht vooral omdat de partij de macht in Brussel voor ogen houdt.

Het is trouwens niet alleen de economie die het slachtoffer wordt van dit beleid. Grote culturele evenementen worden afgeschaft of beperkt in de tijd. Mensen durven niet meer op straat te komen en blijven liever thuis. Langzaam maar zeker

wordt op die manier het sociaalculturele weefsel van een stad en gemeenschap onderuitgehaald. Op termijn dreigen Brusselselaars van de vele origines die onze stad rijk is, niet langer met elkaar in contact te komen. Zo verliest Brussel haar identiteit en staat de deur open voor nog meer tegenstellingen en angst.

Het is triest dat het zover zou moeten komen in Brussel, hoofdstad van het mecanoland België dat een voortdurende bouwwerf is, en van Europa dat de grenzen doet vervagen. Laat ons dus niet toegeven aan angst en verdeeldheid. Laat ons niet onze cultuur opofferen. Want indien we haar verliezen, zijn we verloren. De tijd om te reageren is aangebroken!

*Jean- Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG ACOD*



Statutair congres ACOD Limburg Oproep tot kandidaturen

Op zaterdag 21 mei 2016 organiseert het Intersectoraal Gewest Limburg zijn vierjaarlijks statutair congres. De volgende intersectorale mandaten worden 'open' verklaard en de huidige mandaatdragers zijn uittredend en al dan niet herkiesbaar:

- Intergewestelijk voorzitter: Luc Maes, uittredend en herkiesbaar.
- Penningmeester: Stefan 't Jolyn, uittredend en herkiesbaar.
- Twee controleurs van de intersectorale rekeningen: Rosa Hunaerts en Jan Van-

derlinden, uittredend en herkiesbaar.

- Gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris (GIBS): om de continuïteit van het gewest te verzekeren, is de huidige GIBS op vraag van de Intergewestelijke ACOD herkiesbaar tot 30 juni 2017. Tegelijkertijd volgt de verkiezingsprocedure voor een opvolger. Deze volgt een opleidingstraject en neemt de functie waar vanaf 1 juli 2017.

We vragen ook kandidaturen voor de gender- en jongerencommissie.

De verkiezingen gebeuren overeenkomstig de artikelen 48 en 49 (GIBS) en 56 (voorzitter en penningmeester) van het huishoudelijk reglement van het gewest. De kandidaturen moeten schriftelijk ingediend worden ter attentie van Freddy Stox, GIBS ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45 in 3500 Hasselt. Kandideren kan tot 1 maart 2016.

Statutair Congres ACOD West-Vlaanderen Oproep tot kandidaturen

ACOD West-Vlaanderen vernieuwt om de 4 jaar haar instanties tijdens haar congres. Dit congres vindt plaats op zaterdag 23 april 2016. De volgende mandaten worden opengesteld voor verkiezing:

- Voorzitter: Lugal Verschaete, uittredend en herkiesbaar.

- Ondervoorzitter: Isabelle D'Hondt, uittredend.
- Gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris: Rik Capelle, uittredend en herkiesbaar.
- Twee verificateurs van de rekeningen: Christian Decoopman en Rony D'Hont, beiden uittredend en herkiesbaar.

De kandidaturen moeten ten laatste ingediend worden op 28 februari 2016 bij Lugal Verschaete, voorzitter ACOD West-Vlaanderen, Sint-Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare.

Statutair Congres ACOD Oost-Vlaanderen Oproep tot kandidaturen

Op 20 mei 2016 organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar vierjaarlijks administratief statutair congres. De volgende intersectorale mandaten worden hernieuwd:

- Gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris: Werner Roelandt, uittredend en herkiesbaar.
- Gewestelijk intersectoraal voorzitter: Jo Schelstraete, uittredend en herkiesbaar.
- Twee gewestelijk intersectoraal onder-voorzitters: Tania Van Den Broeck, uittredend en herkiesbaar - Rudy De Feyter, uittredend.

- Drie verificateurs van de rekeningen: Erna Van Daele, uittredend en herkiesbaar - Alfons Sanglet, uittredend en herkiesbaar - Eric Van Hulle, uittredend en herkiesbaar.

De gewestelijke sectoren en/of afdelingen zijn de enige instanties die één kandidatuur per mandaat kunnen voordragen. De kandidaturen moeten schriftelijk tegen ten laatste 26 februari 2016 gestuurd worden naar de gewestelijke intersectorale voorzitter, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent.

Kandidaten moeten aan de volgende voorwaarden voldoen: 5 jaar lidmaatschap in het gewest, alle ordewoorden van onze centrale opgevolgd hebben, in regel zijn met de syndicale bijdrage, verplichting met betrekking tot het financiële en boekhoudkundig beheer onderschrijven. De verkiezingen gebeuren overeenkomstig het huishoudelijk reglement van het gewest Oost-Vlaanderen en de ACOD-statuten.

Sociale verkiezingen Kies jouw vakbondsvertegenwoordigers

In 2016 zijn er sociale verkiezingen. Hoewel vakbondsvertegenwoordigers in de openbare sector via het systeem van syndicale verkiezingen worden gekozen, zijn er enkele openbare sectoren (of entiteiten ervan) waar er wel sociale verkiezingen georganiseerd worden. Het gaat om de sectoren TBM, Gazelco en delen van de sectoren Telecom Vliegwezen, LRB, Onderwijs en Cultuur.

Sociale verkiezingen zijn dé gelegenheid om sociale en economische democratie in je onderneming gestalte te geven én om te laten horen wie volgens jou je belangen op de werkvloer het best zal verdedigen. Bij deze verkiezingsslag gaat het niet om vertegenwoordiging op de verschillende politieke niveaus (gemeentelijk, regionaal, federaal,...), maar om syndicale vertegenwoordigers binnen jouw openbare instelling of bedrijf.

Alle werknemers in ondernemingen met minstens 50 werknemers krijgen de kans om vertegenwoordigers aan te duiden die de komende vier jaar hun belangen op de werkvloer zullen behartigen. Die 'delegés' vertegenwoordigen hun collega's en hebben een belangrijke stem bij beslissingen die worden genomen in het bedrijf.

Hoe meer stemmen lijst 2 van het ABVV (waaronder ACOD valt) haalt, hoe sterker we staan. Elke stem telt en vergroot de invloed van je vertegenwoordigers. Deze invloed, de invloed van jouw vakbond, speelt mee in de strijd voor betere werkomstandigheden en sociale vooruitgang.

Wanneer?

Sociale verkiezingen worden om de vier jaar georganiseerd. In mei 2016 vinden de volgende sociale verkiezingen plaats. Van 9 tot 22 mei 2016 worden werknemers opgeroepen hun vertegenwoordigers te kiezen:

- Voor het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) in ondernemingen met minstens 50 werknemers. Dit comité houdt zich bezig met alle facetten van gezondheid, veiligheid, werkomgeving,... Kortom, met welzijn op het werk.
- Voor de ondernemingsraad (OR) in ondernemingen met minstens 100 werk-

nemers. Hier wordt overlegd over het economisch beleid en de tewerkstelling in de onderneming.

Wie mag stemmen?

1.600.000 werknemers in meer dan 6500 ondernemingen kunnen bij de sociale verkiezingen hun stem uitbrengen. Alle werknemers (ongeacht nationaliteit, ongeacht of ze bij een vakbond aangesloten zijn) die minstens drie maanden in de onderneming

werken, mogen hun stem uitbrengen, met uitzondering van uitzendkrachten.

De komende maanden zullen de betrokken sectoren van de ACOD je beslist nog informeren over hun strijdpunten en kandidaten bij de komende sociale verkiezingen. In deze editie is dit al het geval voor de sector TBM in Brussel. Hou Tribune en de andere informatiekkanalen van de ACOD goed in de gaten!

Meer info: dries.goedertier@acod.be



Moeilijk sociaal overleg bij de Belgische Spoorwegen Nieuwe hoop?

Tijdens het Sturingscomité dat volgde op het Nationaal Comité van 8 december 2015 bleek dat er geen ruimte meer was voor verder overleg. In gemeenschappelijk vakbondsfront werd een stakingsaanzegging ingediend voor 6, 7 en 21, 22 en 23 januari 2016. Het begin van enkele spannende weken op zoek naar een oplossing uit de impasse.

Ook de verzoeningsvergadering van 14 december bracht geen soelaas. Een staking leek onafwendbaar. Alleen de Nationale Paritaire Commissie (NPC) van 16 december kon nog een uitweg bieden. Helaas werden daar alleen maar dossiers 'doorgedrukt', waaronder het dossier van de vermindering van de kredietdagen. Extra olie op het vuur! Van sociaal overleg was al lang geen sprake meer. Los van de vraag of de directie dat zomaar kan beslissen zonder het akkoord van de erkende organisaties, veroorzaakte de beslissing veel onzekerheid. Hoe zou dit immers toegepast worden? Het voorstel van de directie cumuleerde alle 'afwezigheden'. Ook vergaderingen van het comité PBW of van de GPC's, allerhande dienstvrijstellingen en zwangerschapsverlof zouden worden meegerekend. Bovendien zou het heel wat geld kosten om de programma's in SAP aan te passen aan de nieuwe regelgeving.

Een mogelijkheid tot sociale bemiddeling?

De erkende organisaties vroegen dan maar om een sociaal bemiddelaar aan te stellen. De voorzitter stuurde een nota naar het kabinet van minister Kris Peeters, maar hij wilde hier alleen op ingaan onder een aantal voorwaarden. Zo moest de stakingsaanzegging opgeschort worden. Alleen dan zouden er bemiddelaars komen om een analyse te maken van de sociale toestand en om de dialoog opnieuw op gang te trekken. Omdat we wilden weten waarover er gepraat zou kunnen worden, werd de piste van een 'ontmijner' naar voren geschoven, maar de regering weigerde ook die route. Toch waren er ook signalen dat er nog ruimte was voor onderhandeling.

Geen staking aan Vlaamse zijde

Na overleg met onze Franstalige collega's en de collega's van het gemeenschappelijk vakbondsfront moesten we beslissen of we zouden staken op 6 en 7 januari. Daarop heeft de Vlaamse ACOD Spoor in overleg binnen de instanties en trouw aan de eerder genomen beslissingen gekozen om alle mogelijkheden tot sociaal overleg tot op het einde uit te putten en dus de stakingsaanzegging te laten vallen. Dat onze Franstalige collega's ervoor kozen om de staking toch te laten doorgaan, is slechts een verschil in strategie. De analyse ten gronde was dezelfde in beide taalvleugels. We zijn er overigens beide van overtuigd dat er nog ontzettend veel werk op de plank ligt voor de komende onderhandelingen.

Vernieuwde hoop

Tijdens de vergadering van dinsdag 12 januari werd samen met de directie een kalender opgesteld voor onderhandelingen over tal van dossiers. De komende weken zullen dus bepalend worden voor de toekomst van ons bedrijf.

Voor ACOD Spoor ging dit conflict nooit over gemiddeld één uur langer werken, zoals in de media uitgebazuind werd. We wilden de mogelijkheid om een kwalitatieve dienstverlening te kunnen bieden aan de reizigers. Vanzelfsprekend kan dat alleen maar met voldoende personeel en met respect voor hun persoonlijk en sociaal leven. Want hoewel we een werkweek hebben van een equivalent van 36 uren, zijn er heel wat spoormensen die veel langer werken. Hoeveel zijn er niet die zeven dagen op rij werken, in een ploegenstelsel (3 x 8) of met zeer onregelmatige uren, zoals bij het rijdend personeel?

De komende weken zijn cruciaal, we houden jullie zeker op de hoogte.

Ludo Sempels



De Lijn **Besparingen op veiligheid bij De Lijn**

Een bus van De Lijn verloor op 7 januari 2016 een wiel op de E313. Dat incident veroorzaakte een urenlange file. "Deze bus had de stelplaats niet mogen verlaten", was de reactie van de woordvoerder van De Lijn. "Deze bus samen met zovele andere", is het antwoord van ACOD TBM.

Het personeel van De Lijn beseft maar al te goed dat de emmer aan het overlopen is. Dit incident had op een drama kunnen eindigen, en had een dodelijke afloop kunnen hebben voor de chauffeur en de meer dan 100 reizigers. Die bleven gelukkig ongedeerd, maar moesten wel tijdens de spits op de autoweg uitstappen. De passagiers waren paniekerig en angstig, nadat ze eerst veel rookontwikkeling hadden gezien, gevolgd door vuur en een knal. De bus zakte op de weg en de linkerband

sprong eraf. Het wiel bleek afgebroken.

Vallende deuren

Al maanden – zo niet jaren – klagen we via alle mogelijke overlegorganen in alle Vlaamse regio's het tekort en de slechte staat van de bussen aan. Niet zelden zijn de spiegels en de verlichting niet in orde, vertonen de harmonica's van gelede bussen grote gaten, ontbreken ruitenwissers, werken de snelheidsmeters niet en vallen de deuren er soms uit – zeker bij de nieuwe series bussen. Wat op het eerste gezicht een grappig tafereel kan lijken, is voor de chauffeurs van De Lijn spijtig genoeg harde realiteit. ACOD TBM kan er alvast niet mee lachen. ACOD TBM heeft al plaatselijke syndicale acties gevoerd om de abominabele toestand van de bussen aan te klagen. Wij zul-

len zeker na dit incident spontane acties blijven ondersteunen. Ook herhalen we onze eis om zonder enig verwijl de veiligheid van de voertuigen te verzekeren. Dat zou niet meer dan normale logische bedrijfsvoering van De Lijn moeten zijn. Maar de directie blijft potdof en verlamd door het eeuwige besparingsexcuus.

Verantwoordelijkheid

Op onze vraag wie de verantwoordelijkheid zal opnemen als het misloopt, blijft het eveneens oorverdovend stil aan werkgeverszijde. De directie verschuilt zich namelijk achter haar 'verouderd voertuigenpark' en verwijst hoopvol naar de lopende bestellingen van nieuwe bussen. Alsof daarmee morgen alle problemen opgelost zijn! De bus waarvan sprake in het incident was slechts vier jaar oud.

Oproep kandidaturen

Statutair congres ACOD TBM

Het statutair congres van ACOD TBM heeft plaats op 23 maart 2016 in Brussel. Conform het huishoudelijk reglement doen we een oproep tot kandidaturen voor de volgende mandaten:

- Voorzitter: Dario Coppens: uittredend en herkiesbaar.
- Twee vicevoorzitters: Willy Claes, uittredend – aan te duiden, Carmino Fasano, uittredend en herkiesbaar.
- Federaal secretaris: Rita Coeck, uittredend en herkiesbaar.
- Adjunct federaal secretaris: Claudy Vickevorst, uittredend en herkiesbaar.
- Drie verificateurs van de rekeningen:
- Regio Vlaanderen: Martine Backs, uittredend en herkiesbaar.
- Regio Brussel: Michele Verbeke, uittredend en herkiesbaar.
- Regio Wallonië: Adil Salih, uittredend en herkiesbaar.

De kandidaturen moeten schriftelijk toekomen vóór 4 maart 2016 op het federale secretariaat van ACOD TBM, Fontainasplein 9/11 in 1000 Brussel.

Sociale verkiezingen MIVB

Op dinsdag 10 en donderdag 12 mei 2016 worden sociale verkiezingen georganiseerd bij de MIVB om de afgevaardigden aan te duiden die de komende vier jaar zullen zetelen in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk. De kandidaten voor ACOD TBM bij de MIVB zullen opkomen onder de ABVV-lijst met nummer 2.

Kandidaturen moeten schriftelijk verstuurd worden ter attentie van Moshine Rachik en Dario Coppens, ACOD TBM Brussel, Koningsstraat 76, 1000 Brussel en dienen ten laatste toe te komen op vrijdag 19 februari 2016.

Elke kandidatuur zal bevestigd worden met een ontvangstbewijs voor 1 maart 2016. De lijsten met de kandidaten zullen vervolgens ter goedkeuring worden voorgelegd door het Brussels Uitvoerend Bureau aan de Brusselse Algemene Vergadering.

Dario Coppens

Bovendien stond die al geruime tijd buiten dienst. Ondanks de twijfels die de chauffeur uitte over de betrouwbaarheid van het voertuig, werd hij er toch mee de autoweg opgestuurd. Dit bewijst enkel onze duidelijke eis dat het elementaire onderhoud voor zowel oude als nieuwe bussen verzekerd moet zijn – of er nu bespaard wordt of niet!

Helft bussenpark in bedenkelijke staat

Verscheidene chauffeurs getuigen dat zij – op straffe van sancties wegens werkweigering – moeten rijden met voertuigen die niet in orde zijn volgens het boekje. Als wij vanaf heden zouden beslissen om de instructies van het 'handboek voor chauffeurs'

nauw te volgen en de chauffeurs voor de aanvang van hun dienst slechts enkel een controle van de 'zichtbare gebreken' zouden doen – zonder zich een technicus te noemen – dan rijdt er morgen nog slechts de helft van de voertuigen uit.

Een incident te veel

ACOD TBM zal nu meer dan ooit van de directie een waterdicht systeem eisen over wie de verantwoordelijkheid op zich neemt over het al of niet geschikt zijn van een voertuig om de openbare weg op te gaan. Te vaak worden de paraplu's opengetrokken, te vaak steekt De Lijn gemakkelijksheidshalve de kop in het zand wanneer het over veiligheid gaat.

Onze verontwaardiging over het onverant-

woord gedrag van de directie van De Lijn inzake veiligheid van reizigers en personeel is overigens niet nieuw. Al langer stellen we vast dat de jaren van besparingen een zware tol beginnen te eisen. Of het nu gaat over de inzet van veiligheidspersoneel voor interventies, een tekort aan metrobewaking, het niet respecteren van wettelijke rusttijden of in dit concreet geval onveilige voertuigen – tot nu toe blijft het veiligheidsaspect de koude kleren raken van zowel de directie als de minister van Mobiliteit. Moeten we nu wachten tot het volgende wiel er letterlijk en figuurlijk afgereden wordt?

Rita Coeck



bpost

Een nieuw jaar, een nieuwe start

Zoals we in de vorige editie van Tribune al uitvoerig beschreven, was 2015 voor ACOD Post geen gemakkelijk jaar in de verdediging van de rechten van onze leden. Bij het begin van dit nieuwe jaar staan we dan ook even stil bij de koers die onze vakbond in 2016 wil varen.

We moeten ons voor ogen houden dat zowel bpost als ACOD Post in een historische overgangperiode zitten. ‘Historisch’ in die zin, dat onze omgeving – en specifiek ook onze werkomgeving – op een nooit eerder geziene manier snel en fundamenteel verandert.

Onze manieren van communiceren veranderen met de snelheid van het licht en e-commerce loopt zichzelf bijna voorbij. De verschillende pakjesleveranciers liepen zich tijdens de voorbije kerstperiode letterlijk voor de voeten. Werk verdwijnt, andere soorten werk komen in de plaats. Onze klanten – zoals alle consumenten –

worden veeleisender.

Ook de samenleving rondom ons evolueert. De vrijemarkteconomie is de nieuwe religie geworden. Besparen en efficiëntie om meer winst te maken, is haar eerste gebod. Onze huidige regering – gesteund door Europa – speelt hier natuurlijk graag op in. Onze voogdijminister, daarin gesteund door de regering, heeft de eerste steen gelegd om bpost en Proximus te verkopen. Dat het realiseren van deze ultieme liberale droom gepaard zou gaan met een vervanging van duizenden werknemers met een vast inkomen door onder andere (schijn)zelfstandigen en jobstudenten, daar ligt hij echt niet wakker van. Wie zong er ook weer: ‘Jobs, jobs, jobs’?

ACOD Post ligt in 2016 meer dan ooit wakker van die jobs, jobs, jobs. En daar zullen we in het nieuwe jaar ons werk van maken. Het is immers onze verdomde plicht! Het blijven immers onze medewerkers op het terrein – de postbodes, sorteerders,

loketbedienden, poetsvrouwen – die ervoor zorgen dat bpost een gezond bedrijf is. Zonder hun dagelijkse inzet zou geen enkele aandeelhouder ook maar één cent dividend krijgen. Dit verdient respect, meer dan ze vandaag de dag in veel gevallen krijgen. Ook hier blijven we in het nieuwe jaar werk van maken, omdat ACOD Post vindt dat respect – samen met ‘werkbaar werk’ – de minimale basis is om gemotiveerd te blijven werken.

ACOD Post is trots te kunnen rekenen op zoveel militanten en leden die blijven geloven in onze vakbond. Samen staan we sterk. We wensen ieder dan ook een schitterend 2016 toe!

Jean-Pierre Nyns

bpost op de beurs Hoe werkt dat?



Sinds 6 juni 2013 is bpost een beursgenoteerd bedrijf. Sindsdien lezen we regelmatig dat bpost het goed doet op de beurs. Recentelijk konden we in een flash lezen 'Derde kwartaal 2015: mooie resultaten over de hele lijn'. Opnieuw zullen er voorlopige dividenden betaald worden. Zijn de aandeelhouders de enigen die de winst van bpost opstrijken? Wat betekent bpost op de beurs eigenlijk?

De aandeelhouders

Uit hoeveel aandelen bestaat bpost? Hoe zijn deze aandelen verdeeld (tussen regering, bpost personeel en private investeerders)?

Het kapitaal van bpost bestaat eind 2014 uit 200.000.944 gewone aandelen, verdeeld als volgt:

- De Belgische Staat, de hoofdaandeelhouder van bpost, rechtstreeks en via de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij. Samen hebben ze 51,04 procent van de aandelen die in omloop zijn. Om deze reden (de meerderheid) is bpost nog altijd een autonoom overheidsbedrijf.
- De institutionele beleggers hebben de meerderheid van de verhandelbare aandelen in handen. Een institutionele belegger is een verzamelnaam voor grote, niet-particuliere beleggers zoals beleggingsmaatschappijen en pensioenfondsen.
- De werknemers van bpost die ten tijde

van de beursgang hebben deelgenomen aan het aanbod voor het aankopen van aandelen, hebben het equivalent van 0,46 procent van de aandelen die in omloop zijn, in handen.

- De particuliere aandeelhouders hebben circa 4,7 procent van de aandelen die in omloop zijn in handen.
- In 2014 bezat bpost geen eigen aandelen.

Dividenden

Jaarlijks worden dividenden uitgekeerd. Wat zijn 'dividenden'? Hoe zijn ze bepaald? Het dividend is de betaling van (een deel van) de winst van een onderneming aan haar aandeelhouders. Het is dus de remuneratie (beloning) van het kapitaal op basis van de resultaten van het bedrijf. Het dividendbeleid van het bedrijf bestaat erin om minstens 85 procent van het nettoresultaat van bpost nv uit te keren in twee schijven. Enerzijds wordt er in december een voorschot op het dividend uitgekeerd op basis van het resultaat van de eerste tien maanden. Anderzijds wordt de uitkering van een einddividend voorgesteld aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op basis van de resultaten van de twee laatste maanden. De overige 15 procent van het nettoresultaat wordt gebruikt om de reserves verder op te bouwen.

Kwartaalrapporten

Waarom moeten er kwartaalrapporten

gepubliceerd worden? Om te voldoen aan de Europese richtlijnen, hebben beursgenoteerde bedrijven een informatieplicht om jaar- en semesterresultaten binnen een bepaalde tijdsspanne bekend te maken. Indien niet voldaan wordt aan deze informatieplicht, volgen er sancties. bpost heeft sinds 2014 gekozen voor rapportering per kwartaal.

Beursschommelingen

In welke mate worden winst of verlies mee bepaald door de beurs? De beurs heeft geen impact op het feit of bpost winst of verlies maakt. Het resultaat van het bedrijf is bepaald door de commerciële en operationele slagkracht van het bedrijf zelf.

Wie strijkt de winst op?

Waar gaat de winst naartoe? Wordt deze opnieuw geïnvesteerd in bpost? Gaat die integraal naar de regering? Een onderneming die winst maakt, heeft twee mogelijkheden om deze winst aan te wenden. Men kan de winst herinvesteren in het bedrijf of uitkeren aan de aandeelhouders. bpost blijft investeren in haar toekomst door aankoop van nieuwe machines, renovatie van kantoren, bouw- en of uitbreiding van sorteercentra en dergelijke meer. Het nettoresultaat van bpost nv, na investeringen in de toekomst van het bedrijf, is dan beschikbaar voor een betaling van dividenden aan de aandeelhouders in functie van hun investering in het kapitaal van bpost.

In de begroting 2015 van deze regering werd de opbrengst van bpost geraamd op 54 miljoen euro. De beurswaarde van de overheidsparticipatie wordt geraamd op 2,5 miljard euro. bpost en haar personeel bewijzen daarmee dat een autonoom overheidsbedrijf winstgevend is. Dat goede resultaat is het werk van ons allemaal. De beurswaarde van bpost steekt deze rechtse regering, continu op zoek naar geld om hun eigen gelijk te bewijzen, natuurlijk de ogen uit. Wij blijven ons voluit verzetten tegen haar privatiseringsdrang.

Jean-Pierre Nyns



Toelage uitblijven van ongevallen Nieuw puntensysteem

Het huidige systeem van het toekennen van een toelage bij het uitblijven van ongevallen verandert. Er komt een nieuw systeem. Hoezo?

De toelage voor het uitblijven van ongevallen, zoals we die nu kennen, mist haar doel:

- Er is een grote ongelijkheid in het toekennen van de strafpunten en de gevolgen hiervan. Zo loopt er bijvoorbeeld iets fout bij de strafpunten van jaaroverschrijdende periodes. Indien het toegepast wordt in november en december, volgt 1 jaar schorsing van de vergoeding. Indien het toegepast wordt in december en januari, volgt 6 maanden schorsing van de vergoeding.
- Door een te lange opschorting van de toelage valt de motivatie helemaal weg.
- De schorsing wordt pas na 1 of 2 jaar doorgevoerd en de postmannen weten ondertussen al lang niet meer wat de oorzaak van de strafpunten was.

Nieuwe regels

Daarom komt er in juli 2016 een nieuw systeem:

- De dagelijkse toelage wordt trimestrieel uitbetaald.
- Er is een trimestriële uitbetaling met afrekening van de strafpunten uit voorgaand trimester.
- Er is geen overdracht van strafpunten naar volgend trimester.
- In geval van meerdere ongevallen, herhaalde feiten, mogelijk vandalisme e. d. zijn er andere (tucht)maatregelen dan strafpunten.
- Er is een toekenning van strafpunten (1,2 of 3).
- Per toegekend strafpunt wordt een derde van de toelage afgehouden. De maximale afhouding is het totaal bedrag van de toelage.
- Er is een kennisgeving aan de medewerker van een inhouding van de uitbetaling.

Voorbeelden

Voorbeelden van het nieuwe strafpunten-systeem:

1. Een postman krijgt 2 strafpunten in juli:

- In het huidige systeem wordt de vergoeding 3 maanden geschorst vanaf maart volgend jaar.
- In het nieuwe systeem wordt de trimestriële vergoeding (betaling oktober huidig jaar) voor een derde uitbetaald.

2. Een postman krijgt 2 strafpunten in juli en 2 strafpunten in augustus:

- In het huidige systeem wordt de vergoeding voor 1 jaar geschorst vanaf maart volgend jaar.
- In het nieuwe systeem volgt een volledige inhouding van de trimestriële vergoeding (oktober huidig jaar).

Jean-Pierre Nyns

Gas- en elektriciteit

Wat staat er in de sectorale cao voor 2015-2016?

Na alweer zeer moeizame, maandenlange onderhandelingen werd uiteindelijk op 4 januari 2016 een nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst 'sociale programmatie 2015-2016' afgesloten binnen paritair comité 326 (gas en elektriciteit) voor de gebaremiseerde werknemers. Wat staat er in het akkoord én in dat voor de eindeloopbaan?

Naast de 'sociale programmatie 2015-2016' werd er voor dezelfde periode ook een sectorale cao afgesloten (voor alle werknemers) die de leeftijdsgrens verlaagt naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of die tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering. Op vraag van Gazelco werd tijdens de lopende besprekingen opnieuw een schriftelijke patronale verklaring afgelegd, waardoor de mogelijkheid tot vervroegde uitstap (enkel voor arbeidsvoorwaarden voor 2002), zoals deze voorheen toegepast werd, bestendigd wordt. Hieronder een samenvatting van de inhoud van het akkoord met betrekking tot de sociale programmatie.

Koopkracht

Op 1 januari 2016 kwam er een recurrente verhoging van 0,375 procent op het barema en op het reële individuele maandloon, ongeacht elke impact van promotie of 'performance management' ('PM' enkel van toepassing op loonvoorwaarden na 2002). Ook alle barema's die zich op het sectorale barema baseren, worden verhoogd met 0,375 procent (Electrabel, Laborelec, alle gereguleerde bedrijven,...).

Sinds 1 januari 2016 werd de faciale waarde van een maaltijdcheque verhoogd van 7 naar 8 euro, zonder verhoging van de werknemersbijdrage hierin.

Sociale maatregelen

Sinds 1 januari 2016 werd de fietsvergoeding, voor de afstand woonplaats-standplaats, verhoogd tot 0,22 euro per km. Voor de toepassing van de gezondheidszorgen (terugbetaling ambulante zorgen en hospitalisatieverzekering) worden sinds 1 januari 2016 de rechthebbende kinderen uitgebreid tot alle kinderen van de werknemers, waar deze zich ook mogen bevinden, mits deze voldoen aan dezelfde bijkomende voorwaarden als voorheen. Bestaande lokale akkoorden of gebruiken inzake deze rechthebbenden die gunstiger zijn, blijven bestaan. Onder bepaalde voorwaarden kunnen Vlaamse werknemers, die gebruikmaken van tijdskrediet, aanspraak maken op sommige Vlaamse aanmoedigingspremies.

Tewerkstelling

Op het moment dat in een onderneming in de sector zich problemen inzake tewerkstelling voordoen en dat de onderneming van oordeel is dat zij het overtal (contracten van onbepaalde duur) zelf niet meer kan oplossen, wordt informatie uitgewisseld tussen werkgevers onderling en ook met de syndicale organisaties binnen de tewerkstellingscel van het paritair comité. Deze uitwisseling van informatie bevat geen resultaatsverbintenis voor de werkgevers, maar ontheft hen evenmin van andere verplichtingen en engagementen inzake tewerkstelling. Deze werkwijze zou

toegepast worden tijdens een proefperiode van 1 januari 2016 tot 31 december 2017, waarna deze geëvalueerd zal worden door de sociale partners.

Aandachtgroepen

0,10 procent van de loonmassa wordt besteed aan deze doelgroep.

Syndicale premie

Voor 2015 en 2016 wordt aan alle rechthebbenden een syndicale premie betaald van 135 euro.

Lopende besprekingen

Na afsluiting van deze onderhandelingsperiode, heeft ACOD Gazelco een doorstart van de lopende besprekingen op sectorvlak geëist. Onze verscherpte aandacht zal zeker uitgaan naar onder andere de volgende onderwerpen: extralegale, aanvullende pensioenen (een nieuwe wet is van kracht ondanks het exclusieve protest van het ABVV en deze bepaalt onder meer een verbod op uitbetaling voor de werkelijke pensionering en een verbod op gunstige vervroegingsmaatregelen, hetgeen ook in onze sector een ernstige impact kan hebben), het personeelstarief voor elektriciteit en aardgas (impact van allerhande overheidsbeslissingen), de waarborg van inkomen (actualisering van de berekeningswijze), de vrijwaring van de sectorale classificatiemethode (gender-neutraliteit) en dergelijke meer.

Jan Van Wijngaerden



BAC Allesbehalve galant sociaal overleg

Compromissen sluiten is altijd moeilijk. Het vraagt een respect van alle partners rond de tafel voor een duidelijk proces van overleg en inspraak. Helaas is dat niet steeds het geval. Getuige daarvan de belevenissen van ACOD Telecom Vliegwezen met minister Galant in 2015. We hopen dat 2016 beterschap brengt.

Door de terreuraanslagen en de daaruit volgende dreiging besliste Brussels Airport om de werkvoorwaarden en –omstandigheden van de luchthaveninspecteurs te wijzigen. Overleg met de werknemers was er niet en bij de uitleg werd alleen fijntjes toegevoegd dat economische werkloosheid ook een mogelijkheid zou zijn. ACOD Telecom Vliegwezen liet dit niet zomaar passeren en vroeg al snel een onderhoud aan met minister Galant, de voorgedij-

minister. Tijdens dat aanvankelijk constructieve gesprek werden mondelinge beloftes gedaan om het Directoraat-Generaal voor de Luchtvaart (DGLV) zijn wettelijke rol te laten opnemen. In de opvolgvergaderingen gaf men weliswaar toe dat het DGLV niet naar behoren functioneert, maar er volgde geen enkele reactie of visie meer van het kabinet. Ook het kabinet-Jambon ondernam geen stappen. Zelfs na drie brieven ontbrak elke duidelijkheid voor de luchthaveninspecteurs.

Meer besluiteloosheid

In augustus 2015 volgden acties van de luchthaveninspecteurs om de veiligheidsproblematiek aan te kaarten. Dat zorgde voor een stroomversnelling. Overigens zijn de maatregelen die Brussels Airport toen

nam – bijkomend personeel/extra controle aan bepaalde toegangen – nog steeds van kracht, ook al gaf niemand de inspecteurs toen gelijk. De waarheid heeft haar rechten.

Tussen september en december 2015 zijn er drie vergaderingen op het kabinet-Galant geweest. Ondanks herhaaldelijk aandringen op teksten, op een analyse, op een visie en op concrete elementen om over te discussiëren, bleef elk ‘overleg’ beperkt tot het aanhoren van dezelfde boodschap: de analysefase is nog niet afgerond, de situatie is wel erg moeilijk en dus ligt een oplossing niet voor de hand.

Er volgden afspraken dat de standpunten van de verschillende actoren gecentraliseerd zouden worden door het kabinet en daarna verspreid. Helaas werden die niet opgevolgd of uitgevoerd, waardoor

er begin december nog geen oplossing in zicht was. En dat hoewel ACOD en ACLVB voor elk geopperd probleem een gedegen en onderbouwd antwoord hadden.

Nog meer besluiteloosheid

Op 22 december viel het kerstakkoord van deze regering dan ook uit de lucht: 40 personeelsleden van BAC zouden deel moeten gaan uitmaken van een speciaal korps binnen de politie! Hoe, wat en wanneer? Dat was niet duidelijk. Wellicht om de ongerustheid bij de inspecteurs nog wat aan te wakkeren?

Galant blijven en wachten op overleg, zo luidde ons devies. Zo'n voorstel zou indien op vrijwillige basis en met de juiste modaliteiten immers een oplossing kunnen betekenen. Op 7 januari 2016 zakte de pudding echter weer in elkaar: het kabinet-Galant had niet echt een visie en het kabinet-Jambon gaf aan dat het cijfer van '40' uit de lucht gegrepen was. Overleg was echter nog mogelijk, zo gaf men aan. We wachten dus nog steeds op geschreven teksten van de beslissingen van de regering om de taken en dus ook de noodwendigheden vast te leggen. Nadien volgen er werkgroepen om een (eventuele) overstap te begeleiden/faciliteren. Wat ons betreft, staat de vrijwilligheid van de betrokken werknemer voorop, ongeacht welk 'statuut' (barema) er uit de bus komt.

Beterschap in 2016?

Het uitblijven van principebeslissingen van het kabinet-Galant inzake het DGLV is teleurstellend. We hopen voor 2016 op meer respect van haar kabinet – en bij uitbreiding de hele regering – voor de werknemers, voor de vakbonden, voor constructieve oplossingen en voor een snelle oplossing, rekening houdend met de onzekerheid bij het personeel. ACOD Telecom Vliegwezen is klaar om de gesprekken aan te gaan over een duidelijke en makkelijke overstap van het personeel naar de politie en/of DGLV. We zullen ook voor wie bij BAC werkt de nodige eisen en garanties op tafel leggen. De werknemers moeten zo vlug mogelijk een duidelijke, vrijwillige keuze krijgen over de toekomstige richting van hun carrière.

Eric Halloin

Proximus Nieuws over cao- onderhandelingen en paritair comité

Cao-onderhandelingen gestart: tijd om ook het personeel in de winst te laten delen

Op 5 januari 2016 begonnen de cao-onderhandelingen bij Proximus. ACOD Telecom Vliegwezen reageert alvast ontstemd dat er in dezelfde week al lekken waren in de pers over onder andere uitstapplannen. Bij het opmaken van deze teksten is er nog geen zicht op eventuele pistes waarover onderhandeld kan worden. De vakbonden kregen tijdens het eerste onderhoud alleen maar een toelichting van de 'eisenbundel' van de werkgever. We herhaalden alvast ons principe dat de medewerkers slechts om de twee jaar beloofd worden voor de inspanningen die ze geleverd hebben. Deze keer werd er immers duidelijk een serieuze inspanning geleverd door het personeel, waardoor de onderneming een jaar vroeger dan verwacht aanknoopt met groeicijfers. Het gaat goed met Proximus en daar is ACOD Telecom Vliegwezen tevreden over. Nu is dus het moment gekomen om ook de werknemers te laten delen in deze vreugde en winst.

Nieuws uit het paritair comité

Tijdens de vergadering van het paritair comité in december stonden slechts twee punten op de agenda: een verhoging van de jaarlijkse toelage voor mindervalide kinderen van 173 euro naar 400 euro en een aanpassing voor de baby-relaxpremie. Die laatste kan ook gestort worden bij andere banken dan ING. Hiervoor zijn er dan wel geen afspraken rond de commerciële geste van 25 euro met de verschillende bankinstellingen. ACOD Telecom Vliegwezen keurde beide dossiers goed.

Bart Neyens

Belgocontrol De directie ontwaakt

Na maanden van stilstand in tal van dossiers bij Belgocontrol, komt er nu eindelijk schot in de zaak. We overlopen de laatste ontwikkelingen.

Sociale dienst

Naar aanleiding van een interventie van ACOD in het paritair comité van 14 december 2015, is beslist dat de verhoging van de premies voor de hospitalisatie-verzekering opgevangen zullen worden binnen het budget van de sociale dienst. Ter herinnering: de stijging betrof voor de niet-actieven 23 procent.

Verlof, feestdagen en dienstvrijstellingen in 2016

Zoals gewoonlijk maakte Belgocontrol van de wettelijke verplichting om dit te overleggen geen prioriteit, dus probeerden we een akkoord te vinden op 15 januari 2016 tijdens de werkgroep Statuut.

Vluchtsimulator

Sinds 2006 vraagt ACOD Telecom Vliegwezen aandacht voor de precaire situatie voor deze personeelsleden. Eindelijk wordt de directie van Belgocontrol wakker en kondigt ze de aanwerving van zes personen aan. In afwachting dat de nieuwe personeelsleden operationeel zijn, worden tijdelijke instructies gegeven aan de toezichters van CANAC.

Niet-recurrent voordeel 2016

Het paritair comité besliste unaniem dat het te behalen objectief de 'ziekte-afwezigheid' zal zijn binnen de referentieperiode. In de praktijk betekent dit 1,95 dagen afwezigheid per werknemer in het eerste kwartaal. De betaling is voorzien voor april 2016.

De CEO verklaarde dat hij aan de raad van bestuur wel zou vragen om het bedrag niet meer te verhogen, aangezien op zijn voorstel (strategie, cfr. streetwise-opleidingen) niet werd ingegaan, maar er teruggegrepen werd naar het akkoord van 2008-2009.

Project ANALUX en burger/militairen

Blijkbaar is DFS (Duitse dienstverlener) een serieuze concurrent in het dossier ANALUX. Wat betreft de samenwerking met de militairen, is er voorlopig enkel sprake van een co-localisering in Steenokkerzeel. Defensie wil duidelijke garanties voor de continuïteit van de operaties.

Bedrijfsrestaurant

De CEO verklaarde dat alle offertes bekeken en vergeleken werden en dat de Compass Group er het beste uitkwam. Met deze marktbevraging bespaarde men 40 procent op het oorspronkelijke budget (het VIP-restaurant is afgeschaft). ACOD Telecom Vliegwezen betreurt de manier waarop de manager van het restaurant werd ontslagen en de methode waarop hij letterlijk buitengezet werd. Bovendien zal, als 'neveneffect', slechts één op de drie interne functies behouden worden voor de coördinatie tussen de private dienstverlener en Belgocontrol.

DGO/Globaal Plan

We hebben de indruk dat men zich weer op hetzelfde punt bevindt als in 2010 wat betreft de aanpassingen inzake de werkmethodes die men wil doorvoeren. Nu vertrekt men echter vanuit een striktere Europese en nationale context, gezien het performantieplan en de derde beheersovereenkomst. Ter herinnering: alleen ACOD Telecom Vliegwezen heeft een negatief advies gegeven met betrekking tot de derde beheersovereenkomst en de aanpassing van het performantieplan. Met de toepassing van alle bestaande interne reglementen moet de directie erkennen dat er een tekort is aan personeel in de regio's en dat men onder andere de werktijden en rusttijden niet kan respecteren. De directie wil met het bestaande personeel de productiviteit met 1,5 procent per jaar verhogen en tegelijkertijd het comfort en de werkmethodes verbeteren. De grote uitdagingen:

foto: Ad Meskens



- De leeftijdspiramide, wetgeving pensioenen, dispo,...
- De aanwervingen (ATCOS met ervaring).
- De juiste persoon op de juiste plaats (vinden en opleiden van experts en managers) en het herzien van de carrière, anciënniteit en de daarmee verbonden automatisen.
- De productiviteit en het werkrooster.
- Het gebruik van een 'toolbox' om een werkrooster (operationeel/niet-operationeel) op te stellen.
- Het schrappen van de vrijwilligheid voor aanpassingen van werkroosters, verlof...
- Van 3 naar 2 ATCOS per sector gebeurt via een elektronische activatie en niet meer via het personeel.
- Proberen om werknemers niet terug te roepen in de kalme periodes.
- Het niet-vervangen van de eerste 2 afwezigen.
- Van 17 naar 15 ATCOS bij ACC en 2 non-ops fulltime.
- 1 ATCO tijdens de nacht bij EBCI en EBOS.
- De planning wordt gelinkt aan de trafiek.
- Directe toegang tot deze planning voor de luchtverkeersleiders.
- Een informaticatool beheert het werkrooster, al kunnen afwijkende uurroosters aangevraagd worden.

Eric Halloin

Comité B

Wijzigingen voor tuchtstraffen en mutaties

De federale regering wil het systeem van tuchtstraffen, ontslagen en mutaties vereenvoudigen om de overheid efficiënter te laten werken. In dit artikel focussen we op de hervorming van de tuchtstraffen, de administratieve standplaats en de mutatie. Let op: bepaalde elementen in dit artikel kunnen nog licht wijzigen.

I. Tuchtstraffen

Welke straffen blijven over?

De regering wil het aantal straffen verminderen, een wijziging van de termijn om de straffen uit te wissen en een strengere inhouding op de wedde. De volgende straffen blijven over:

- Terechtwijzing: een morele straf zonder rechtstreekse impact op de loopbaan.
- Inhouding op de wedde (maximaal 20 procent van de verloning): kan in de

toekomst gespreid worden over 2 tot 36 maanden (nu nog 1 maand).

- Disciplinaire verplaatsing: een tijdelijke straf van organisatorische aard waarbinnen geen nieuwe affectatie of een overheveling mogelijk is.
- Ambtshalve ontslag.
- Revocatie: ontslagen en verlies van rechten op een overheidspensioen.

Wissen van de tuchtstraffen

Mogelijkheden:

- Terechtwijzing: 9 maanden.
- Inhouding op de wedde: 12 maanden na beëindiging van de periode van inhouding op de wedde.
- Disciplinaire verplaatsing: 18 maanden.

Herinnering: het ambtshalve ontslag en de revocatie zijn onomkeerbare (levenslange) straffen.

Hervorming van de tuchtprocedure

Voorafgaande opmerkingen:

- Een tuchtprocedure kan gelden voor meerdere feiten.
- Bij een nieuw feit tijdens een lopende procedure kan een nieuwe gestart worden zonder het resultaat van de nog lopende procedure af te wachten.
- Zes maanden na de kennisneming van de feiten die in aanmerking komen, kan geen tuchtvervolgning meer worden gestart.
- Een lopende strafprocedure schorst de tuchtprocedure niet langer automatisch op.

Stadia van de procedure

1. De hiërarchische overste brengt het personeelslid op de hoogte van de feiten die hem worden verweten en deelt hem mee



federale overheid

dat tegen hem een tuchtprocedure wordt gestart.

2. Onderzoek van de hiërarchische overste, wat kan omvatten:

- Het verhoren van het betrokken personeelslid.
- Elke nodig geachte verhoring door de hiërarchische overste.
- De vraag om stukken of elementen over te maken die nuttig zijn om te achterhalen of de feiten kloppen. De weigering van de betrokkene om mee te werken aan het tuchtonderzoek wordt opgenomen in het onderzoekverslag.

3. Uitnodiging voor het tuchtverhoor door de voorzitter van het directiecomité in aanwezigheid van de hiërarchische overste. Het personeelslid mag zich laten bijstaan door een persoon naar keuze. Van de verhoren wordt een pv opgemaakt. Het personeelslid heeft 7 dagen om opmerkingen te formuleren, in een afzonderlijke nota.

4. De hiërarchische overste maakt het omstandige dossier over aan het directiecomité. Dit dossier omvat minstens de volgende elementen:

- De vaststellingen van het gevoerde onderzoek.
- De feiten die worden verweten.
- Het verslag van de eventuele getuigen.
- Het proces-verbaal van de verhoring.
- De bezwaren van het personeelslid tegen het proces-verbaal.
- De eventuele verslagen van de federale bemiddelaars.

5. Verhoring van het personeelslid door het directiecomité. Daarbij is het belangrijk dat als het personeelslid of zijn vertegenwoordiger niet opdaagt – hoewel hij regelmatig is uitgenodigd – het directiecomité zich uitspreekt op basis van de stukken in het dossier, waarbij geen uitstel mogelijk is.

6. Voorstel van tuchtstraf: het directiecomité doet een voorstel van tuchtstraf binnen een termijn van 2 maanden en betekent dit aan het personeelslid binnen de 30 dagen.

7. Eventueel beroep is mogelijk binnen de 20 werkdagen. Vanaf de betekening kan het personeelslid tegen dit voorstel in beroep gaan bij de bevoegde kamer van

beroep. Daarbij moet opgemerkt worden dat de departementale kamers van beroep verdwijnen en er twee kamers van beroep komen:

- De kamer van beroep voor de managementfuncties.
- De kamer van beroep voor alle FOD's samen, voor de personeelsleden die geen titularis van een managementfunctie zijn.

II. Administratieve standplaats

Momenteel is de administratieve standplaats beperkt tot de gemeente of agglomeratie. Het management zal kunnen bepalen dat de standplaats wordt uitgebreid tot meerdere gemeenten in een straal van 25 kilometer volgens het boek der wettelijke afstanden. Zo liggen bijvoorbeeld Ottignies en Nijvel op 23 kilometer van elkaar en kunnen dus één en dezelfde administratieve standplaats worden, maar de verplaatsing met het openbare vervoer zal dan minstens 40 minuten in beslag nemen.

III. Mutatie

Vrijwillige mutatie

De ambtenaar in dienstactiviteit kan op zijn vraag een mutatie verkrijgen naar een dienst in een andere administratieve standplaats, op voorwaarde dat hij voldoet aan de vereisten van de te begeven functie. Indien meerdere personeelsleden kandidaat zijn, wordt de betrekking toegewezen aan het personeelslid dat het best beantwoordt aan de vereisten van de te begeven functie.

Het management bepaalt de procedure om de via mutatie toe te kennen betrekkingen bekend te maken, evenals de procedure die de ambtenaren moeten volgen om hun kandidatuur in te dienen. De procedure bevat een test, die het management organiseert om vast te stellen welke kandidaat het best beantwoordt aan de vereisten van de te begeven functie (einde van de rangschikking volgens anciënniteit!).

Herinvoering van de 'ambtshalve' mutatie

In de hiernavolgende gevallen mag de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde een personeelslid ambtshalve muteren naar een dienst in een andere administratieve standplaats:

- Wanneer de dienst, waaraan het personeelslid werd toegewezen, naar een andere administratieve standplaats verhuist.
- Wanneer de dienst, waaraan het personeelslid werd toegewezen, is opgeheven en één of meerdere diensten in een andere administratieve standplaats de materiële en territoriale bevoegdheden gedeeltelijk of volledig overnemen.
- Wanneer één of meerdere diensten in een andere administratieve standplaats de materiële en/of territoriale bevoegdheden van de dienst – waaraan het personeelslid werd toegewezen – gedeeltelijk overnemen.
- Wanneer de werklast van de dienst vermindert in vergelijking met het aantal personeelsleden.

De nieuwe administratieve standplaats kan door de overheid worden bepaald zonder dat ook maar enige limiet wordt voorzien. Een personeelslid dat in de provincie Luxemburg werkt, zou dus gemakkelijk – bij vermindering van de werklast in zijn oorspronkelijke administratieve standplaats – ambtshalve geaffecteerd kunnen worden in een andere dienst, die in Brussel is gelegen!

Indien niet alle personeelsleden van de administratieve standplaats beoogd worden, gebeurt de rangschikking van de ambtshalve gemuteerde personeelsleden volgens de hiernavolgende voorrangsrangschikking:

- Het personeelslid met de laagste klasse- of graadanciënniteit.
- Bij gelijkheid: het personeelslid met de laagste dienstanciënniteit.
- Bij gelijkheid: het jongste personeelslid.

Het management kan van deze rangschikkingsregels afwijken als kandidaat-personeelsleden voor de mutatie aan de functievereisten voldoen.

Tijdelijke mutatie

De ambtenaar kan voor maximaal 12 maanden een tijdelijke mutatie naar een andere administratieve standplaats aanvragen:

- Wegens zeer ernstige familiale of sociale redenen.
- Wegens gezondheidsredenen.

Verlengingen met maximaal 12 maanden zijn mogelijk, voor zover de ernstige redenen dit rechtvaardigen. Let wem: een tijdelijke mutatie is geen recht. Het management legt de procedure vast die dient gevolgd te worden om deze aanvraag in te dienen en neemt binnen de 30 dagen vanaf de aanvraag een gemotiveerde beslissing over de toekenning of weigering ervan.

Reactie van de vakbonden

De minister van Ambtenarenzaken heeft zijn ontwerp over de tuchtprocedure tijdelijk ingetrokken na de massale kritiek van de vakbonden. Hoewel goedgekeurd door de ministerraad, was het ontwerp van Koninklijk Besluit zo slecht opgesteld, zo onsamenhangend en juridisch gesproken zo 'dwaas', dat er niets anders op zat dan het volledig te herwerken. Er valt evenwel te vrezen dat de oorspronkelijke keuzes van het K.B. niet zullen veranderen in het uiteindelijke ontwerp.

De ACOD kan beslist niet met de nieuwe procedure akkoord gaan. De rechten van het personeel worden immers te drastisch aan banden gelegd zonder enige garantie inzake objectiviteit. Uiteraard dient het statuut te evolueren, maar dat mag geen voorwendsel zijn om het te laten verdwijnen of tot bijna niets te herleiden of om het management zomaar zijn zin te laten doen in het personeelsbeheer.

In de volgende editie komen we terug op de plannen om ook het administratieve recht te hervormen, met gevolgen voor de bevorderingen en de ministeriële en managementbevoegdheden.

Gino Hoppe, Eddy Plaisier

Justitie Nieuwe arbeidstijd- regeling bij centrale diensten

Zoals in zovele administraties, werden bij de centrale diensten van Justitie voorstellen ingediend om niet meer te moeten prikken bij het aanvangen en eindigen van de dienst. Klinkt misschien mooi, maar is het dat ook?

Aangezien we al vele voorbeelden kenden uit andere FOD's, trokken we gewaagd naar het overleg. Na een jaar in werkgroepen verschillende voorstellen kritisch bekeken te hebben, maakte de overheid een finaal voorstel over. Een aantal zaken waren onaanvaardbaar voor de ACOD, zoals slechts 10 dagen compensatie voor het niet-prikken.

Onze voorwaarden

Voor de ACOD moest alles op vrijwillige basis blijven. Mensen die niet in het systeem stapten, moesten gewoon het oude systeem van prikken kunnen behouden. Een ander belangrijk principe was het terugkeren naar het oude systeem op verschillende momenten in het jaar. Hier werd verkregen om tweemaal per jaar te kunnen instappen en uitstappen.

Het resultaat

Naast de belangrijke principes, verkregen we ook dat de compensatie 12 dagen bedraagt. De glijtijd van aankomst werd aangepast naar 7 uur 's morgens. Afwezigheden die niet moeten worden gecompenseerd, blijven op dezelfde manier behandeld worden zoals bij het prikken.

Gewikt en gewogen

De ACOD heeft zich constructief opgesteld in de onderhandelingen in het belang van onze leden. De leden waren vragende partij om het systeem van niet-prikken in te voeren. Maar het is ook onze taak als vakbond om op de gevaren te wijzen. Verschillende studies geven aan dat burn-out veelal het gevolg is van dergelijke systemen, mensen kennen geen grenzen meer tussen werktijd en vrije tijd. E-mails ontvangen om 23 uur zijn daar een perfect voorbeeld van. Een tweede grote gevaar is de evaluatie die nog meer prestatiegericht zal zijn. Men kan en moet luisteren naar de leden op de werkvloer die op korte termijn willen instappen in 'het nieuwe werken', maar als vakbond is het ook onze plicht om op de gevaren te wijzen.

Kurt Sissau



Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en Staatlozen

Een lijdensweg voor vluchtelingen én personeel

In de Tribune van januari 2016 kaartten we wantoestanden aan bij de Dienst Vreemdelingenzaken. Daar speelt zich de eerste fase van de asielprocedure af. De volgende stap is een passage bij het Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen (CGVS). De situatie daar valt evenmin te benijden.

Het personeel van het CGVS is gestressed, overwerkt en uitgeput. Velen zitten op hun tandvlees, maar halen door de grote toestroom van de vluchtelingen en het personeelstekort hun productiviteitscijfers niet. Ondanks het feit dat het personeel zijn uiterste best doet en zelfs 's avonds en in het weekend thuis doorwerkt om alle dossiers afgerond te krijgen, dreigt voortdurend de angst voor een negatieve evaluatie. Bij het contractueel personeel is de angst voor ontslag uiteraard nog groter dan bij de statutairen. Door de voorbereidingen van de verhoren, de verhoren zelf, het opzoeken van infor-

matie, allerlei contacten, de analyses, de beslissingen, het op papier zetten van de beslissingen, de voorbereidingen van de vergaderingen, de vorming, de evaluaties en de besprekingen over de lopende dossiers blijft er nauwelijks nog tijd over voor evidente zaken als lunchtijd of gesprekken met de collega's. Ook materieel en menselijk loopt de ondersteuning steeds vaker spaak. Door het nieuwe systeem van 'desk sharing' is zelfs het eigen bureau voor velen verdwenen.

Flink wat personeelsleden van het CGVS zitten op het randje van een burn-out of een depressie. De directie mag dan wel beweren dat ze maatregelen neemt voor het welzijn van haar personeel en daarnaar peilt via tevredenheidsenquêtes, maar de praktijk blijkt enigszins anders. Zelfs animatoren van welzijnsessies vragen zich openlijk af of hun werk nog zin heeft, aangezien ze geen beterschap merken bij het personeel.

Ook de psychische last van de zware be-

slissingen die het personeel van het CGVS moet nemen, wordt onderschat. De schrijvende verhalen die ze te horen krijgen, staan in schril contrast met de vaak harde beslissingen die ze moeten nemen. De impact van een beschermingsweigering (een weigering om in België te blijven) gaat niet in de koude kleren zitten wanneer je een oorlogsvluchteling voor je hebt zitten. Helaas moeten vele personeelsleden de beslissingen die bovenaf genomen worden, meedelen en worden ze zo met de wanhopige reactie van de asielaanvrager geconfronteerd. In dat geval kan die nog beroep aantekenen bij de raad voor vreemdelingenbetwistingen. Hoe het daar gesteld is, lees je in de volgende editie.

Gino Hoppe



Impressie van een dag in de wachtzaal van het CGVS

"Ik herinner me dat me bij de Dienst Vreemdelingenzaken gezegd was dat ik wel tijd zou hebben om alles uit te leggen op het CGVS. Dat is nu al enkele maanden geleden. Wat ze er niet bij vertelden, is dat het zo lang zou duren. Ik wacht nu al drie weken. Door de stress heb ik voortdurend maagpijn en slaap ik slecht.

Vanmorgen ben ik goed op tijd aangekomen om mijn lot te horen. Merkwaaardig genoeg zijn er hier geen wachtrijen. Hier respecteert men blijkbaar de uurregelingen. Er zijn ook geen veiligheidspoortjes of controle.

Ik heb geen idee wat me precies te wachten staat en met wie ik zal kunnen spreken. Ik sprak er wel over met een advocaat die me zou inlichten over hoe het

er hier aan toe gaat. Maar we begrijpen elkaar niet zo goed. De tolk kon ook maar even blijven, dus ik heb niet goed kunnen uitleggen wat me allemaal overkomen is. Weet mijn advocaat wel hoe hij me moet verdedigen? Mijn jongste kind heb ik bij me. Mijn vrouw is ziek en kan momenteel niet voor hem zorgen. Ik weet niet bij wie ik hem anders zou kunnen achterlaten. Hier is alvast geen opvang. Zelfs aan het onthaal zit er vrijwel niemand.

Men roept mijn naam af. Trillend op mijn benen word ik naar een lokaal gebracht. De persoon tegenover mij legt me uit dat ze een 'beschermingsofficier' is en dat ze me gedurende enkele uren zal verhoren. Er is ook een tolk aanwezig en dat stelt me gerust. Maar dan is er ook nog een

andere persoon, die ik niet ken. Blijkbaar is het mijn advocaat, maar niet dezelfde als voordien. Ik heb geen keuze. Hopelijk komt alles goed."

Internationale betrekkingen

ACOD AMiO woont eerste nationale conferentie van Cubaanse SNTAP bij

Sinds enkele jaren heeft de sector AMiO een samenwerkingsverband met SNTAP, de Cubaanse Nationale Vakbond van Openbaar Socialisme. We waren dan ook zeer vereerd met de uitnodiging om ons met vakbondsdelegaties uit Servië, Nicaragua, Noorwegen, de VS, Canada en Argentinië in Havana te buigen over het conferentiethema 'Duurzaam socialisme'. Een verslag.

Uiteraard maakten we ook gebruik van het bezoek om andere aspecten van de sociale en economische problematiek te verkennen.

Doeltreffendheid en kwaliteit voor een duurzaam socialisme

Op de conferentie behandelden drie commissies diversie thema's, waarna een verslag volgde in de Nationale Conferentie. Daaruit bleek dat de vakbondswerking en de ervaring die erin opgedaan wordt een belangrijk instrument zijn in het begeleiden van de Cubaanse werknemers bij het verwezenlijken van de doelstellingen van de Revolutie – en zeker wat betreft de openbare sector. De rol van de vakbond als werknemersvertegenwoordiger is cruciaal bij de verloning, de arbeidsomstandigheden en –voorwaarden, de collectieve afspraken, de innovatie en de dienstverlening.

Bovendien moet de vakbond zich in de toekomst blijven inzetten op de diverse doelgroepen in de arbeidsmarkt in zowel de staatsgebonden als niet-staatsgebonden beheersvormen. Ook in de strijd tegen corruptie en drugs moet de vakbond zijn verantwoordelijkheid nemen, net zoals in het versterken van de sociale discipline bij de burgers en werknemers.

De deelnemers betuigden ook hun volle steun aan het buitenlands beleid van de Cubaanse Revolutie, als uiting van de strijd ter bevrijding van het vaderland. Die strijd maakt volgens hen onafhankelijkheid en soevereiniteit mogelijk, evenals solidariteit met de andere volkeren in de wereld. Zij herinnerden er ook aan dat het noodzakelijk is dat de VS-regering een einde maakt aan de economische en financiële blokkade tegen Cuba.

Economische blokkade

Ook al lijkt er een normalisering van de betrekkingen tussen Cuba en de VS op gang te zijn en is Cuba sinds 29 mei 2015 van de lijst van 'terrorisme steunende staten' geschrapt, toch blijft de rest van de wetten en reglementen inzake de blokkade bestaan.

Cuba kan dus nog steeds niet vrij goederen en diensten naar de VS in- of uitvoeren. Het land kan ook de dollar niet

gebruiken voor zijn internationale financiële transacties en mag evenmin bij een bank van een derde land een rekening in Amerikaanse dollars openen. Cuba heeft nog steeds geen toegang tot kredieten, noch bij banken in de VS, noch bij hun filialen gevestigd in een ander land, noch bij internationale financiële instellingen zoals de Wereldbank, het Internationaal Muntfonds (IMF) of de Inter-Amerikaanse Ontwikkelingsbank (IADB). Dit is een zware hinderpaal voor de normale ontwikkeling van Cuba op alle domeinen van het economische, sociale en culturele leven.

Ondanks een groeiende internationale oppositie – zelfs door de UNO – blijft de blokkade tegen Cuba behouden. Op 28 oktober 2014 keurde de Algemene UNO-Vergadering voor de 23ste keer, met 188 stemmen tegen 2 en 3 onthoudingen, een resolutie goed die vraagt om de opheffing van de economische, commerciële en financiële blokkade van Cuba opgelegd door de VS.

De Amerikaanse president Obama mag die opheffing dan wel genegen zijn, het beleid blijft in de praktijk ongewijzigd. De president zou meer kunnen doen door gebruik te maken van zijn prerogatieven en zo de blokkade ten gronde te wijzigen.

Jean-Pierre Van Austrève

Bezoek aan de Unión de Jóvenes Comunistas

De Cubaanse bevolking telt 3.159.363 personen tussen de 15 tot 34 jaar oud. 12 procent van hen is militant bij de UJC, gespreid over 30.600 basisorganisaties. Het is de bedoeling de Cubaanse jeugd bewust te maken van én voor te bereiden op hun toekomstige verantwoordelijkheden bij het opkomen voor de belangen en het besturen van hun land. De UJC is vooral actief op het vlak van ideologie, onderwijs/opvoeding, organisatie, jonge werknemers en strijders en op het departement Internationale Betrekkingen.

Bezoek aan ESICUBA

ESICUBA is de officiële verzekeringsinstelling, actief in alle takken van de Cubaanse wetgeving, met uitzondering van de tak levensverzekering en landbouwverzekering.



Lodico's Antwerpen **Dan toch eindelijk de verhuizing?**

De tweede werkdag van het nieuwe jaar werden de vakbonden uitgenodigd door de leiding van DAB Loodswezen. Op het programma stond één thema: 'de verhuizing'.

Wie de huisvesting aan de Tavernierkaai 3 in Antwerpen kent, weet dat dit niet de meest moderne locatie is waarin diensten van de Vlaamse overheid gevestigd zijn. Niet zelden worden bezoekers in de gangen aangetroffen. Het gaat dan niet om gebruikers van onze diensten, maar om toeristen met interesse voor de architecturale waarde van het gebouw. Het nadeel van werken in zo'n beschermd historisch gebouw is jammer genoeg maar al te goed gekend bij de personeelsleden. De eerste koude dagen komen er aan. Nu al houden ze het hart vast en rillen ze bij de vraag of de temperatuur tot op een niveau zal kunnen stijgen waarbij bureau-

werk nog mogelijk is zonder dikke jas. Van de tocht in het gebouw maakt men al lang geen punt meer. Zo goed en zo kwaad als het gaat probeert men spleten en kieren dicht te stoppen.

Lodico's naar Zandvliet

De geruchten over een effectieve verhuizing deden velen dan ook een zucht van verlichting slaken. Het personeel had immers alle hoop al opgegeven. De voorbije jaren doken immers met de regelmaat van de klok mogelijke locaties op voor een nieuwe huisvesting, die echter na een tijdje steeds weer als 'niet langer meer mogelijk' gecatalogiseerd moesten worden. Nu zou het toch 'echt' zijn... De vorige operations manager Loodswezen heeft het blijkbaar nog geregeld dat de lodico's (loodsdienstcoördinatoren die er onder meer voor zorgen dat de loods tij-

dig op het te beloodsen vaartuig geraakt) verhuizen naar de 'Centrale' in Zandvliet. Daar werken nu al de verkeersleiders van de afdeling Scheepvaartbegeleiding. Ook diverse andere havengebonden diensten hebben hier al een onderkomen of zullen dat krijgen. In de toekomst zullen bijvoorbeeld ook de loodsen daar hun uitvalsbasis krijgen.

Welke regeling voor de nieuwe verplaatsing?

Het siert de leiding van Loodswezen dat ze hierover nu al met het betrokken personeel communiceert. In het verleden werd al te vaak alleen maar mist gespuid. Uit het eerste contact bleek echter dat er nog heel wat vragen beantwoord moeten worden. Het gaat om praktische zaken als de kantooruitrusting, maar ook om ingrijpende elementen, zoals de verhouding



foto: Supercarwaar

Agentschap Innoveren en Ondernemen Personeelsplan nieuw agentschap weegt te licht



Door het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) is er op 1 januari 2016 een fusie tot stand gekomen van het Agentschap Ondernemen en het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie tot het nieuwe Agentschap Innoveren en Ondernemen. Welke gevolgen heeft deze samensmelting?

Een deel van IWT-agentschap zou naar het FWO gaan en het grootste deel van IWT is gefuseerd met het agentschap Ondernemen. Een nieuw personeelsplan was dus nodig om alle personeelsleden de nodige loopbaanperspectieven te bieden. Eind december 2015 kregen we het personeelsplan van 2016 ter bespreking voorgelegd. Daarin staan enkele personeelsbewegingen centraal:

- Het invullen van de aansturinglijnen conform het nieuwe organogram, in het bijzonder op het niveau N-1.
- De beschikbare personeelscapaciteit optimaal verdelen tussen de verschillende diensten en teams binnen het nieuwe organogram.
- Het tijdelijk ter beschikking stellen van personeelsleden ten gevolge van overgedragen taken naar andere entiteiten, met name het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek en Flanders DC.

Op 1 januari 2016 telt het personeelsplan 369 personeelsleden. 62 procent van het personeel behoort tot niveau A, 14 procent tot niveau B en 24 procent tot niveau C en D.

Toch nog besparen op personeel

Tevens werd duidelijk gesteld dat er dienen rekening gehouden te worden met de besparingscontext van de Vlaamse regering op zowel personeelsbudget als aantal personeelsleden. Volgens de besparingsdoelstellingen van de Vlaamse Regering mag het Agentschap Innoveren en Ondernemen op 30 juni 2019 over maximaal 342 koppen beschikken. Die rekenregels werden op 15 juli 2015 vastgelegd voor agentschappen die fusioneren. Door de brute personeelsbesparingen

van de regering zouden er dus nog 16 personeelsleden moeten afvloeien. Bij elke vraag naar nieuwe functies is men genooddacht om eerst te evalueren of een interne arbeidsherverdeling tot de mogelijkheden behoort. Er zou maar een zeer beperkte ruimte zijn voor aanwerving.

Loopbaanperspectieven

Voor interne loopbaanperspectieven zou men het jaar 2016 als een overgangsjaar zien met een opstartformatie. Later zouden er na een voldoende gestabiliseerde transformatie beperkte mogelijkheden komen tot statutaire wervingen en bevorderingen.

Vakbondsstandpunt

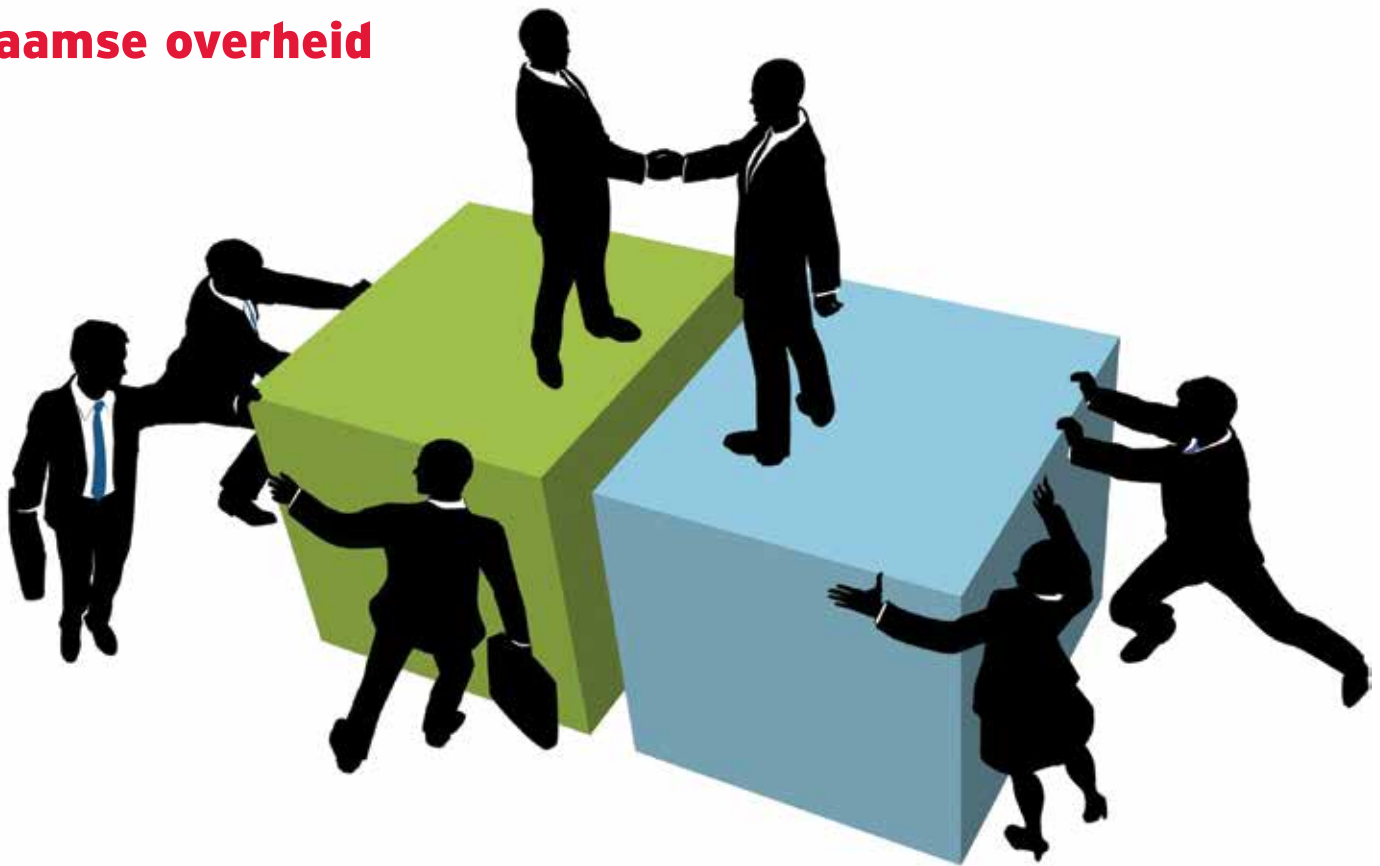
De ACOD heeft opgemerkt dat het personeelsplan te beperkt is. Na overleg met de drie vakbonden hebben we een gezamenlijk standpunt ingenomen over het personeelsplan. Algemeen beschouwd gaan de werknemersorganisaties niet akkoord met de besparingen op personeel die opgelegd worden door de Vlaamse Regering. Als gevolg daarvan zijn ook de personeelsplannen bij de verschillende entiteiten onverteerbaar. Dat geldt uiteraard ook voor het voorliggende personeelsplan 2016 voor het Agentschap Innoveren en Ondernemen.

Daarnaast stellen we vast dat er in het personeelsplan – buiten de invulling van het management – aan het personeel geen perspectief geboden wordt op mogelijke bevorderingen of statutariseringen. Bovendien bevat het personeelsplan nog heel wat onduidelijkheden en onnauwkeurigheden, bijvoorbeeld “hoe samenwerking buiten een vast teamverband tot stand kan komen, is nog voorwerp van overleg”, de vermelding van een aanbesteding bij wervingen of onbekende niveaus voor interne vacatures. De bijlagen waarnaar in het personeelsplan verwezen wordt, werden overigens niet eens aan de vakbonden bezorgd.

We kunnen dan ook niet anders dan vaststellen dat het voorliggende plan ruim onvoldoende is. De ACOD adviseert nega-

werk-gezin en de verplaatsing van en naar het werk. Zo is bijvoorbeeld de Centrale Zandvliet niet bereikbaar met het openbaar vervoer. Welke vergoeding krijg je indien je met je eigen wagen komt? Kan het personeel gratis gebruikmaken van de Liefkenshoektunnel om de dagelijkse files te vermijden? Wordt de ‘meertijd’ meegeteld als arbeidstijd? Zal er een pendeldienst komen en waar houdt die halt? Over een aantal vragen had de leiding al vooraf kunnen nadenken en antwoorden formuleren. Met de insteek die ze van ons kreeg op het overlegmoment, weet de leiding duidelijk welke richting we voor ogen hebben en waarmee zeker rekening gehouden moet worden. We rekenen er dan ook op dat de antwoorden in een volgend, al gepland overleg komen. Hopelijk kan de uiteindelijke verhuizing dan op een correcte en rustige manier verlopen. Overigens vroegen we ook of de andere diensten die momenteel gehuisvest zijn aan de Tavernierkaai dit gebouw zullen verlaten en of hiervoor al een tijdsplan bestaat. We zijn benieuwd naar het antwoord.

Eddy Hendryckx



tief en vraagt met aandrang ten laatste op 30 juni 2016 een volwaardig personeelsplan op te maken dat overeenstemt met de looptijd van het meerjarig ondernemingsplan en waarin voor alle geledingen van het personeel zowel op het vlak van statutariseringen als bevorderingen een loopbaanperspectief geboden wordt. We benadrukken nogmaals dat permanente functies statutair ingevuld moeten worden.

Wat betreft een aantal urgente personeelsbewegingen en aanwervingen die opgenomen werden in het personeelsplan, stellen we voor deze zaken apart voor advies voor te leggen aan de werkneemersorganisaties, eerder dan deze op te nemen in een soort personeelsplan 'light'.

Arbeidsvoorwaarden

Rond de opmaak van een gezamenlijk arbeidsreglement verliepen de gesprekken tamelijk vlot, er werd een luik plaats- en tijdsdonafhankelijk werken (PTOW) opgenomen. Rond de overgangsmodaliteiten en de integratie ASB ging het wat moeilijker.

Overgangsbepalingen

We hebben bijna alle aspecten die belangrijk zijn voor het personeel kunnen behou-

den. Het gaat dan onder andere om:

- Overgangsbepalingen voor de IWT-directieleden om te integreren in de nieuwe structuur.
- De 73 betrokken personeelsleden met de (uitdovende) graad van IWT-adviseur behouden als overgangsbepaling bij de fusie hun functionele loopbaan.
- Aanwervingen voor adviseur na de overdracht naar een andere entiteit zullen gebeuren in bestaande graden en schalen van het VPS.
- De contractuele personeelsleden van de opstartformatie van het IWT behouden als overgangsbepaling na hun overheveling naar het Agentschap Innoveren en Ondernemen het recht op een begrafenisvergoeding, het recht op loon in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte gedurende een periode die gelijk is aan de periode dat het ziekteverlof van een ambtenaar met dienstactiviteit wordt gelijkgesteld en na aftrek van de uitkeringen verkregen van de wettelijke ziekteverzekering en hun aanvullende pensioenregeling.

Protocol van akkoord met opmerkingen

Op het laatste sectorcomité XVIII hebben we na wat discussie uiteindelijk een gematigd positief protocol van akkoord

afgesloten met opmerkingen.

De IWT-adviseurs hadden een specifieke en vast bepaalde loopbaan. In het voorliggende besluit wordt niet bepaald welke loopbaan toekomstige personeelsleden met deze functie zullen hebben. Wel wordt in de bijgevoegde documenten de loopbaan van navorser als mogelijke graad voor de toekomstige IWT-adviseurs naar voren geschoven. Dat geeft echter geen garantie dat deze graad ook effectief gebruikt zal worden, wat ruimte geeft om verschillende graden te werven met ongelijkheid tot gevolg.

Als overgangsmaatregel behouden de huidige IWT-adviseurs hun loopbaan. Wanneer echter de nieuwe personeelsleden in deze functie geworven worden met een loopbaan als navorser, zal na 10 jaar het nieuwe personeelslid een gunstiger loopbaan hebben dan de huidige personeelsleden. Dat zal ongetwijfeld tot ongelijkheid en onvrede leiden.

We vragen dan ook vast te leggen welke loopbaan de toekomstige IWT-adviseurs zullen volgen – bij voorkeur identiek aan de huidige IWT-adviseurs – en wanneer deze nieuwe loopbaan gunstiger zou zijn voor de huidige IWT-adviseurs, de betrokkenen de mogelijkheid te geven in de nieuwe loopbaan in te schuiven.

Chris Moortgat



Verpleegkundigen Premies bijzondere beroepstitels en bekwaamheden opgeschort

Op 11 december 2015 nam de Vlaamse Regering een besluit om de regeling voor de premies voor de bijzondere beroepstitels en bekwaamheden (BBT – BBK) op te schorten in de instellingen waarvoor ze budgettair bevoegd is. Welke gevolgen heeft dat? Waarin kadert dit voornemen?

Er komt alvast een overgangperiode. Over het besluit wordt nog advies ingewonnen bij de Raad van State en er zal nog overleg worden in het interministeriële comité Volksgezondheid (lees: overleg tussen Vlaamse en federale overheid). Belangrijk hierbij is dat de gemeenschappen en gewesten sinds 1 juli 2014 bevoegd zijn voor de 'normering van ziekenhuisdiensten'.

Sector in verandering

Het dossier is vrij complex. Er moet ook al rekening gehouden worden met de nakende actualisering van het Koninklijk Besluit 78 (dat onder andere de uitoefening van verpleegkunde regelt) met ingeperkte spe-

cialisatiedomeinen, de mogelijke opstart van het IFIC-dossier (functieclassificatie) in de privésector met daaraan gekoppeld de integratie van de premies in de nieuwe barema's én de specifieke positie van de openbare zorgsector.

Daarenboven heeft de Vlaamse overheid ook een en ander gewijzigd in de basisopleiding verpleegkunde (bachelor van 3 naar 4 jaar). Met andere woorden, het debat over de hervorming van de verpleegkunde is volop aan de gang. Het gegeven dat twee overheden (federaal en Vlaams) in dit verhaal meespelen, maakt het kluwen geenszins makkelijker...

Beperkte opschorting

Bij monde van Vlaams minister van Volksgezondheid en Welzijn Jo Vandeuren is intussen min of meer duidelijk geworden dat de opschorting alleen zal gelden voor nieuwe aanvragen en voor de instellingen waar de Vlaamse overheid budgettair bevoegd is, zoals ouderzorg, gehandicap-

tenzorg en psychiatrische verzorgingstehuizen. Voorlopig wordt aan het systeem in de ziekenhuizen niet geraakt.

ACOD ziet vrees bevestigd

De vakbonden hebben destijds bij deze maatregelen heel wat vragen gesteld omtrent de duurzaamheid en vooral het budget voor deze premies. Daar wilde men toen echter niet naar luisteren. Vandaag zien we gebeuren waar we destijds voor waarschuwden. Dat de verpleegkundige beroepsorganisaties zich in het verleden hierin misschien wat vergaloppeerd hebben, is waarschijnlijk een understatement. In ieder geval, de ACOD zal de zaak op de voet volgen en zal verder informeren zodra er meer informatie beschikbaar komt.

Yves Derycke (namens de Vlaamse Commissie Gezondheidszorgen van de ACOD)

Welke veranderingen zijn er concreet? Integratie UZ Gent in UGent bijna een feit

Het huidige Vlaamse regeerakkoord belooft de verzelfstandiging van UZ Gent, OPZ Geel en OPZ Rekem. Over de verzelfstandiging van UZ Gent is er intussen meer duidelijkheid.

Op 4 september 2015 keurde de Vlaamse Regering een conceptnota goed. Vervolgens stemde ze op 18 december 2015 in met twee ontwerpen van decreet en bijzonder decreet, waardoor het UZ Gent zal 'inkantelen' in de Universiteit Gent (UGent). Deze ontwerpen moeten nu nog behandeld worden in het Vlaams parlement. Waarschijnlijk wordt dit proces in het najaar afgerond, omdat de 'inkanteling' een feit moet zijn op 1 januari 2017. Aan de syndicale organisaties en andere betrokken actoren zal nog advies gevraagd worden in Sectorcomité XVIII, het Vlaams Onderhandelingscomité- Hoger Onderwijs en de SERV (Sociaaleconomische Raad

Vlaanderen). Het UZ Gent, dat middels het K.B. 542 in 1987 een aparte rechtspersoon werd en dus afgescheiden werd van de toenmalige Rijksuniversiteit Gent, zal dus terugkeren naar de UGent.

Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

- De huidige raad van bestuur wordt vervangen door een bestuurscomité UZ Gent, dat met een interne delegatie van de raad van bestuur van de UGent het ziekenhuis zal besturen.
- Het directiecomité blijft verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding.
- De personeelsleden (vastbenoemd en contractueel) zullen worden overgenomen door de rechtspersoon UGent, maar blijven voortwerken binnen de arbeidsvoorwaarden van de bestaande rechtspositieregeling van UZ Gent.

- Ook het OFP Pensioenfonds komt onder de vleugels van de UGent, weliswaar met een apart beheer van de pensioenen van de in het reglement bedoelde personeelsleden.
- Het UZ Gent zal wat het sociaal overleg betreft, in de nabije toekomst ook niet meer vallen onder Sectorcomité XVIII, maar krijgt een afzonderlijk inspraakorgaan.
- Daarnaast worden ook de gronden en gebouwen van het UZ Gent in volle eigendom overgedragen aan de UGent.

De modaliteiten en details zullen in de komende maanden met alle betrokken partijen nog verder uitgewerkt worden. Zodra meer informatie bekend is, worden de leden daarover geïnformeerd.

Yves Derycke

Federale openbare gezondheidszorgen Eisenbundel ingediend

Na een aantal 'kennismakingsgesprekken' met de federale minister van Volksgezondheid en haar kabinet vorig jaar werd halverwege december in gemeenschappelijk vakbondsfront een eisenbundel ingediend voor een nieuw 'zorgakkoord'. Wat eisen we? Onder welke gesternte lopen de onderhandelingen van stapel?

Het vorige 'zorgakkoord' dateerde al van 2013. De (informele) gesprekken op het kabinet verliepen al van bij het begin niet bepaald gemakkelijk. Er waren problemen met de data, de uitnodigingen, de agenda,... Altijd was er wel iets dat mank liep. Op 15 december vond dan toch op het kabinet van de minister een min of meer normaal overleg plaats over het toelichten van de eisenbundel. Deze eisenbundel werd in de instanties van de federale ACOD besproken en in consensus met de andere vakbonden opgemaakt. Dit zijn enkele van onze belangrijkste eisen:

- Uitbreiding van de eindeloopbaanmaat-

regel vanaf 60 jaar.

- De verschillen wegwerken tussen bestaande SWT-regeling in de privésector en de openbare zorgsector.
- De invoering van een verlof voorafgaand aan het pensioen.
- De toepassing van cao 46 voor de openbare zorgsector (nachtarbeid).
- Stabiliteit van de uurroosters.
- Herziening van de verpleegkundige normen (huidige dateren van eind jaren 70...).
- Vermindering van de administratieve werklast binnen de zorgeenheden.
- Evolutie van de eindejaarstoelage naar een volwaardige dertiende maand.
- Verdere statutarisering.
- Strijd tegen de schijnzelfstandigheid.
- Behoud project '600'.

In de komende maanden zullen de onderhandelingen over deze eisenbundel aangevat worden, maar na de afgelopen gesprekken met het kabinet is duidelijk dat ze niet makkelijk zullen verlopen. Vergeet ook de budgettaire context niet. In deze



context werd ook duidelijkheid gevraagd (en nog niet gekregen) over de toepassing van de taxshift-maatregel voor de openbare zorgsector. Vanzelfsprekend zullen we de betrokken leden op geregelde tijdstippen informeren over de voortgang van het dossier. Bijkomende informatie (ook de volledige eisenbundel) kan gevraagd worden bij je afgevaardigde of secretaris.

Namens de Vlaamse commissie gezondheidszorg (Guido Rasschaert, Mil Luyten & Yves Derycke)



Fusies van gemeenten Zijn nieuwe gemeentefusies een illusie?

De vakbonden kregen een voorontwerp van decreet voorgelegd over de vrijwillige fusie van gemeenten. ACOD LRB is hier geen vragende partij voor. Onze sector heeft niet noodzakelijk iets tegen schaalvergroting op lokaal vlak, maar dat hoeft niet te gebeuren door de fusie van gemeenten.

Enkele weken geleden werden we uitgenodigd op een comité C1, waar Vlaams minister van Binnenlands Bestuur Liesbeth Homans een aantal artikelen uit het voorontwerp van decreet over de vrijwillige fusie van gemeenten ter onderhandeling voorlegde. Het gaat om een voorafname op een nog te realiseren nieuw decreet 'lokaal bestuur' (realisatiedatum: 1 januari 2019), waarmee eveneens de integratie van de OCMW's in de gemeenten geregeld moet worden. Eerder werd ook al als voorafname het gemeente-, OCMW- en provinciedecreet met betrekking tot het personeelsbeleid in de lokale en provinciale besturen gewijzigd (zie eerdere edities van Tribune).

Via het geven van een aantal financiële stimuli (500 euro per inwoner) wil men gemeenten aansporen om te fuseren. De Vlaamse Regering gaat er immers vanuit dat bestuurskracht samengaat met schaal-grootte.

Welke lessen halen we uit de fusies van 1976?

ACOD LRB vindt dat de regering wel erg optimistisch is. Als we immers iets uit de gemeentefusies van 1976 geleerd hebben, is het juist dat schaalvergroting niet altijd leidt tot een betere dienstverlening. Zelfs vandaag meent een deel van de bevolking nog altijd dat het voor 1976 beter ging in hun gemeente, zeker op het vlak van inspraak.

Het argument dat kleine besturen (minder dan 15.000 inwoners) niet in de mogelijkheid zijn om te investeren in steeds nieuwe en complexere uitdagingen als gevolg van de maatschappelijke evolutie, klopt volgens ACOD LRB niet. Het decreet op de intergemeentelijke samenwerking werd nu

eenmaal ontwikkeld om gemeenten in collectief verband initiatieven te kunnen laten nemen. De bestaande samenwerkingsverbanden zijn het bewijs dat dit een oplossing kan zijn om aan een zekere behoefte van complexe en kapitaalsintensieve aard tegemoet te komen.

We weten wel dat er bijstellingen nodig zijn op het bestuurlijke niveau van de samenwerkingsverbanden (de vroegere intercommunales). Daarom hoeft men nog niet het kind met het badwater weg te gooien en de schijn te geven dat alleen schaalvergroting door fusie zaligmakend is. De fusies van 1976 hebben eveneens aangetoond dat de schuld per inwoner in de kleine gemeenten is toegenomen ten voordele van de grotere steden. In het verlengde van de brandweershervorming stellen we hetzelfde vast. Zijn er vandaag al geen lokale besturen die klagen dat de fusie van brandweerkorpsen leidt tot hogere kosten ten voordele van de grote steden, maar dat de kwaliteit van de dienstverlening niet recht evenredig is toegenomen?

lokale en regionale besturen

Wat met de provinciebesturen?

De houding die de Vlaamse Regering inneemt over de behoefte aan schaalvergroting via fusie van gemeenten staat eveneens haaks op het besluit om de provinciebesturen de facto af te schaffen. In tal van provinciebesturen wordt er vandaag een kwalitatieve ondersteuning gegeven aan de gemeenten tegen een betaalbare prijs.

Welke artikelen liggen voor ter onderhandeling?

Alleen de artikelen die betrekking hebben op het personeel worden ter onderhandeling voorgelegd. Op het moment van het schrijven van dit artikel blijven er nog steeds heel wat vragen onbeantwoord. De essentie is dat er vanaf de principesbeslissing tot fusie, zowel op het niveau van de gemeente als op het niveau van het OCMW, een gemeentelijke OCWM-secretaris-coördinator wordt aangewezen. Binnen de zes maanden na de samenvoegingsdatum stelt de gemeentelijke OCWM-raad van de nieuwe gemeente een nieuwe secretaris aan. De in dienst zijnde secretarissen kunnen zich hiervoor kandidaat stellen. De gemeenteraad van de nieuwe gemeente kan hiervoor de voorwaarden vastleggen. Welke dat zijn, is voorlopig onbekend.

Bij ontstentenis van kandidaten kan de gemeenteraad het ambt van secretaris in de nieuwe gemeente invullen door aanwerving of bevordering. Tot op heden is het ons niet zo duidelijk waar het in de wet op het syndicaal statuut voorziene overleg zal plaatsvinden.

Het andere personeel wordt op het moment van de samenvoeging, ongeacht

de aard van het dienstverband, van rechtswege overgedragen aan de nieuwe gemeente. We stellen ons vragen bij de situatie van de contractuelen. Krijgen zij een nieuwe overeenkomst? Gebeurt dat via een addendum bij het bestaande contract?

Ook op het vlak van de rechtspositieregeling van het personeel stellen we ons heel wat vragen. Het voorontwerp stelt dat de personeelsleden onderworpen blijven aan de bestaande RPR. Binnen het jaar na de samenvoeging stelt de gemeenteraad van de nieuwe gemeente een nieuwe rechtspositieregeling vast. Overgangsregelingen worden tot op heden niet bepaald.

Wie gaat achter de wortel aan?

Het is op dit ogenblik koffiedik kijken of gemeenten zullen ingaan op dit fusieaanbod, temeer omdat de financiële bonus – de 500 euro schuldovername per inwoner – decretaal nog niet verankerd is. Er is alleen de principesbeslissing van de Vlaamse Regering. Tot de definitieve regeling via decreet houdt deze rechtse regering enkel een wortel voor aan de gemeenten. Of ze die daadwerkelijk krijgen, is een ander gegeven...

Mil Luyten



Gemeentehuis Damme - foto: Marc Ryckaert



Nieuwe gewestelijk secretaris-propagandist ACOD LRB Vlaams-Brabant

Op 13 januari 2016 werd tijdens een buitengewoon congres van ACOD LRB Vlaams-Brabant Anne Schuermans verkozen als nieuwe gewestelijk secretaris-propagandist. Ze volgt Willy Van Den Bergh op, die eerder verkozen werd als federaal secretaris in opvolging van Mil Luyten. Anne zetelt ook in het in het regiosecretariaat van ACOD LRB Vlaanderen. We wensen haar alvast veel succes toe!

Interview met Jean-Luc Barbery, de nieuwe adjunct-algemeen secretaris

"We moeten strijden voor het behoud van onze verworvenheden"

Jean-Luc Barbery volgt Hugo Deckers op in het algemeen secretariaat van ACOD Onderwijs. Tijd voor een kennismaking met de nieuwe adjunct-algemeen secretaris.

Toen je je tijdens de verkiezingen ging voorstellen op de ledenvergaderingen, heb je gewezen op je lange staat van dienst binnen de arbeidersbeweging. Hecht je daar veel belang aan?

Jean-Luc: "Je 'roots' kennen, weten waar je vandaan komt, is belangrijk voor je eigen toekomst. Ik raakte al vroeg in mijn leven maatschappelijk geëngageerd dankzij mijn vader, die actief was in de arbeidersbeweging. Als je de verschillende stappen doormaakt van lid tot militant en van syndicaal afgevaardigde tot provinciaal secretaris, dan stel je vast dat je veel kan doen voor onze organisatie en dat onze organisatie op haar beurt veel kan doen voor een individu. Het is voor mij zeer belangrijk dat de stem van de basis hoorbaar blijft en de beleidsmakers alert houdt."

Je hebt de voorbije jaren hard gewerkt in je provincie en heel wat gerealiseerd. Nu laat je die menselijke contacten en die verwezenlijkingen achter. Hoe voel je je daarbij?

Jean-Luc: "Wat ik gerealiseerd heb achterlaten, ging makkelijker dan de menselijke contacten. Dagelijkse contacten op de werkvloer zijn van onschatbare waarde. Ik heb er de afgelopen jaren heel wat mensen ontmoet die elk hun bijdrage geleverd hebben. Zonder de hulp van die fantastische militanten en schoolafgevaardigden en van het bestuur had ik niets kunnen realiseren. Het is het werk van iedereen dat tot resultaten leidt, niet dat van een individu alleen."

Ambitie is op zich niet ongezond, maar ik vermoed dat jij er ook van overtuigd bent dat je inhoudelijk iets kan bijdragen aan ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap. Wat mogen we van jou verwachten? Welke klemtonen wil jij leggen?

Jean-Luc: "In het begin wordt het natuurlijk zaak om me zo snel mogelijk in te werken in de vele thema's: loopbaandebat, CLB, inclusief onderwijs,... Daarnaast wil ik vooral binnen onze organisatie de klemtoon leggen op vorming. Er is nood aan een goede basisvorming om onze secretarissen, militanten en schoolafgevaardigden te wapenen tegen de vele veranderingen die op ons afkomen."

Je zet een stap naar het hoogste niveau van onze vakbond net op het moment dat het er erg woelig aan toe gaat. Wat staat ons de komende jaren te wachten?

Jean-Luc: "De komende jaren zullen niet alleen woelig zijn, er staan ons ook veel ingrijpende veranderingen te wachten. Niet alleen ons onderwijssysteem zoals we dat vandaag kennen, ook

verworvenheden als kinderopvang en buitenschoolse opvang, eindeloopbaan en pensioen, heel onze sociale zekerheid worden door de politieke wereld in het vizier genomen. We moeten strijden voor het behoud van deze verworvenheden. Dat betekent niet dat we iedere verandering kost wat kost moeten tegenhouden. In een verandering kunnen juist kansen liggen om verworvenheden te verankeren in desnoods nieuwe systemen. Vooral het werken in het onderwijs moet opnieuw aantrekkelijker worden en meer aanzien krijgen. Wie werkt met jongeren, werkt met de toekomst."

Hoe kunnen we dat allemaal voor elkaar krijgen?

Jean-Luc: "In ieder geval moeten we zorgen dat we solidair blijven over de onderwijsniveaus en beroepssectoren heen. We moeten onze acties durven analyseren en streven naar een nog betere communicatie en vorming. Mensen 'face to face' samenbrengen en niet alleen via de mailbox of sociale media. Als blijkt dat we hiervoor structuren moeten veranderen, dan mogen we daar niet voor terugdeinzen. Zo kunnen we ons wapenen tegen de desinformatie die met oneliners op de burgers wordt afgevuurd."



Onderwijs slim organiseren Commissiedag 2016

Waarvan ligt ACOD Onderwijs wakker? Van de vaststelling dat 30 procent van de jonge leerkrachten het onderwijs binnen de vijf jaar verlaten? Dat slechts een kleine minderheid het volhoudt tot de pensioenleeftijd (65/67 jaar)? Dat ziekteverlof in de helft van de gevallen een psychosociale oorzaak heeft? En de situatie van de leerlingen, liggen we ook daarvan wakker?

Een leerachterstand die op sommige plekken oploopt tot 50 procent, spijbel-

gedrag, ongekwalificeerde uitstroom (in sommige steden tot 30 procent).

Hoe zorgen we dat werk 'werkbaar' opnieuw wordt en blijft? Hoe zorgen we dat leerlingen weer 'goesting' krijgen om te leren en dat al hun talenten ontwikkeld worden? Tom Van Acker gaf ons de visie van Flanders Synergy: onderwijs slim organiseren met zelfsturende teams. Collega's uit de Middelenschool Diest, het Koninklijk Atheneum Antwerpen en Visitatie Maria-

kerke lieten de leden van onze commissies en van ons Uitvoerend Bestuur delen in hun ervaringen.

Wie meer wil weten over de aanpak van Flanders Synergy, kan het boek 'Scholen slim organiseren' winnen. Ga naar onze Facebook-pagina (facebook.com/acodon-derwijs) en vind ons leuk. Als we jouw reactie selecteren, win je het boek.

raf.deweerd@acod.be





Noren op bezoek

Afgelopen maand hadden we bezoek van een delegatie van Ut-danningsforbundet, de Noorse onderwijsvakbond. Onze collega's waren vooral geïnteresseerd in de wijze waarop wij ons syndicaal werk vormgeven. Daarnaast waren ze ook nieuwsgierig naar ons kleuteronderwijs. In Noorwegen bestaat dat immers niet en blijven de kinderen in de opvang tot ze zes zijn. Verder hebben we hen het globale Vlaamse onderwijssysteem toegelicht. Onze Noorse collega's lieten verstaan dat er een zekere gelijkenis was met hun systeem. Alleen het kluwen van onderwijsverstrekkers en de rol van de overheid riepen toch wat vragen op. Deze informatie-uitwisseling was zeer aangenaam en eindigde met een informeel moment, waar ook enkele verschillen tussen het leven in Vlaanderen en Noorwegen aan het licht kwamen.



Interview met kinderrechtencommissaris Bruno Vanobbergen

Hoe omgaan met radicalisering, terrorisme en vluchtelingen?

21 maart is door de VN uitgeroepen tot de Internationale Dag tegen Racisme. Daarom organiseert de Commissie Diversiteit van ACOD Onderwijs op dinsdag 15 maart 2016 haar jaarlijkse studiedag. Dit jaar staan de thema's radicalisering, terrorisme en vluchtelingen centraal. Gastspreker is kinderrechtencommissaris Bruno Vanobbergen. Commissievoorzitter Pol De Grave sprak alvast met hem.

Hoe ga jij als kinderrechtencommissaris om met thema's als radicalisering, terrorisme en vluchtelingen?

Bruno: "Onze aandacht gaat vooral naar de vluchtelingenthematiek. We bemiddelen en geven advies in individuele dossiers, maar kaarten bij het beleid ook structurele knelpunten aan. Zo willen we het recht op onderwijs, zorg en opvang verzekeren voor alle kinderen en jongeren op de vlucht. Wat radicalisering betreft, bezorgden we aan het Vlaams Parlement een uitgebreid advies met als kernvraag de strijd tegen radicalisering vorm te geven vanuit een mensenrechtenperspectief."

Er zitten nogal wat kinderen van vluchtelingen in onze scholen. Welke zijn – in het kader van de kinderrechten – de voornaamste knelpunten?

Bruno: "Een belangrijk probleem voor niet-begeleide minderjarige vreemdelingen is dat zij regelmatig van school gaan zonder diploma. Zodra ze 18 zijn, moet een deel van hen immers het land verlaten. Voor deze groep zijn extra beleidsinspanningen noodzakelijk. Daarnaast kampen ook heel wat kinderen en jongeren met psychische problemen en trauma's. Het beleid is zich hiervan steeds meer bewust, maar op de begeleiding van deze kinderen en jongeren moet nog veel sterker ingezet worden."

Het onderwijs wordt ingeschakeld voor ieder denkbaar maatschappelijk probleem, maar toch stellen we de vraag: wat kan het onderwijs hier bijdragen?

Bruno: "Heel wat scholen betekenen al zeer veel voor kinderen op de vlucht, door hen een warme en veilige plek te bieden. De school moet in de toekomst een sterke rol kunnen spelen in de verdere psychosociale begeleiding van deze kinderen en jongeren. Een aandachtspunt in het secundair onderwijs is de sterkere integratie van de OKAN-classes in de school. Jongeren uit OKAN-classes geven aan dat ze zich soms te veel op een eiland voelen."



15 maart 2016 Studiedag radicalisering, terrorisme en vluchtelingen Programma

- 9.30u.: onthaal.
- 10u.: inleiding door Raf De Weerd (algemeen secretaris ACOD Onderwijs) en Pol De Grave (voorzitter Commissie Diversiteit).
- 10.15u.: uiteenzetting door Bruno Vanobbergen, kinderrechtencommissaris.
- 11.15u.: workshops (één over radicalisering en terrorisme, een andere over vluchtelingen).
- 12.15u.: lunch.
- 13.30u.: vervolg workshops.
- 14.30u.: verslag workshops.
- 15u.: besluit door Raf De Weerd (algemeen secretaris ACOD Onderwijs).

Leden van ACOD Onderwijs kunnen gratis deelnemen aan deze studiedag. Inschrijven is verplicht en doe je liefst zo snel mogelijk via leen.beelen@acod.be. Het aantal plaatsen is beperkt.

Sociaal statuut van de kunstenaar Visum en kaart kunnen aangevraagd worden

Het was lang wachten op de uitvoering van de wet over de 'kunstenaarskaart', die nodig is om te kunnen werken met een 'kleine onkostenvergoeding' voor kleinschalige artistieke prestaties. Hoe wordt dit nu geregeld?

De wet voorzag de regeling met de kunstenaarskaart al meer dan 10 jaar geleden. Nu is het eindelijk een feit. De kaart kan aangevraagd worden bij de Commissie Kunstenaars.

Voorwaarden kunstenaarskaart

Het aantal dagen dat de kunstenaar gebruik kan maken van deze regeling, blijft beperkt tot 30 dagen per jaar en tot

maximaal 7 opeenvolgende dagen voor eenzelfde opdrachtgever. Het maximale jaarbedrag is 2444,74 euro, het maximale dagbedrag is 122,24 euro.

Visum

Een ander document is het kunstenaarsvisum. Dat heb je nodig als je prestaties doet zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst of van een zelfstandige activiteit. In de praktijk gaat het meestal om scheppende activiteit in opdracht, bijvoorbeeld om een scenario schrijven of een beeld maken.

De meerderheid van de kunstenaars zullen ofwel werken met een arbeidsovereenkomst of als zelfstandige en dan is er geen



visum nodig.

Er is ook een zelfstandigheidsverklaring die je kan aanvragen bij de Commissie Kunstenaars, dan ben je zeker dat je zelfstandige activiteit in orde is. Dat is vooral voor de opdrachtgevers van belang. Indien je een 'schijnzelfstandige' zou zijn, dan kan de werkgever alsnog gevraagd worden om de sociale bijdragen voor werknemers te betalen.

Alle info: <http://socialsecurity.fgov.be>

Laurette Muylaert

Werkloosheidsreglementering Let op voor het bedrag voor afstand van rechten

Vele werkgevers betalen naast het loon in de arbeidsovereenkomst voor de 'afstand van rechten' een bijkomend bedrag. Let daarvoor op. De RVA beschouwt deze inkomsten als inkomsten uit zelfstandige arbeid.

De cumul met de uitkeringen is beperkt tot 4190 euro netto per jaar. Voor de rechten kan je dus per jaar 8380 euro ontvangen omdat er 50 procent kosten afgetrokken mogen worden (fiscale regelgeving). De wetgeving over het sociaal statuut en de fiscaliteit zijn dus niet op elkaar afgestemd. Daardoor ontstaan er veel problemen, temeer omdat de artiesten geen zicht hebben op wat eventuele beheersvennootschappen als Play Right en Sabam zullen betalen.

We raden dan ook aan om zoveel mogelijk loon te vragen en zo weinig mogelijk 'rechten'. We hebben deze zaak al besproken in het paritair comité audiovisueel 227, maar de werkgevers beweren dat de artiesten zelf vragende partij zijn om zoveel mogelijk

in rechten betaald te worden. Dat ligt dan waarschijnlijk aan het feit dat veel artiesten niet op de hoogte zijn van de problemen met de RVA. Er is ook een cassatierecht-spraak die stelt dat er sociale bijdragen betaald zouden moeten worden op de bedragen voor afstand van rechten.

Onderhandelingen

Er zijn gesprekken gaande bij de RSZ en in de Nationale Arbeidsraad over deze problematiek. Wij zijn voorstander van een duidelijke regeling die voor iedereen aanvaardbaar is, bijvoorbeeld een maximum-percentage rechten (20 procent?) toestaan zonder sociale bijdragen.

Het blijft echter loon. De werkgevers willen liefst geen sociale bijdragen betalen op deze sommen, maar nu de patronale bijdragen verminderen, kan dit toch niet echt een groot probleem zijn? In Frankrijk worden er sociale bijdragen betaald op de som rechten bij afstand in het kader van een arbeidsovereenkomst en geen bijdragen

voor bedragen betaald door een collectieve beheersvennootschap zoals Play Right. Ook dat zou een compromis kunnen zijn.

Onaanvaardbaar

Hoe dan ook zullen er ernstige problemen rijzen voor 2014 en 2015. De RVA zal die nu beginnen controleren en velen zullen hun uitkering zien verminderen, zullen moeten terugbetalen of zullen zelfs hun stempelgeld verliezen.

Dat is voor ons onaanvaardbaar. ACOD Cultuur eist een oplossing. Ofwel betalen de werkgevers alsnog de bijdragen, ofwel komt er een moratorium voor de voorbije twee jaar en wordt er gewerkt aan een oplossing. In de RSZ-wet is voorzien dat de artiesten recht hebben op sociale zekerheid voor werknemers, maar door deze rechten-kwestie dreigen veel artiesten hun statuut van werknemer te verliezen.

Wordt vervolgd!

Laurette Muylaert

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren naar Tongeren

Op dinsdag 8 maart 2016 organiseert de seniorencommissie van het ACOD-gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen een uitstap naar Tongeren, meer bepaald naar het Gallo-Romeins museum, waar de tentoonstelling 'De Gladiatoren' loopt. Wie interesse heeft voor deze boeiende uitstap, kan al een signaal geven via e-mail maurice.hauspie@skynet.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44. Zodra alle details bekend zijn, krijgen de geïnteresseerden meer details via e-mail, telefoon of per brief.

Oost-Vlaanderen

Drumband No Passeran zoekt drummers

De drumband van ABVV/ACOD Oost-Vlaanderen No Passeran zoekt nog mensen om zich te versterken. Ervaring in drummen is echt niet nodig, enkel 'goesting', enthousiasme en engagement. De bedoeling is om bij betogingen en acties een alternatief te bieden voor de bommetjes en wat sfeer te brengen. We repeteren tweemaal per maand, de eerste en de derde dinsdagavond om 19 uur in Ons Huis op de Vrijdagsmarkt in Gent. Iedereen kan de drumband ook steunen. Hiervoor verkopen we buttons tegen 2 euro. Dit geld gebruiken we om materiaal te kopen, te onderhouden of te repareren. Giften zijn uiteraard ook welkom. Wie wil meedoen of ons wil steunen, laat iets horen! Je kan contact opnemen met vera.vernaeve@skynet.be of bert.piessens@abvv.be.

Algemene ledenvergadering Senioren Overheidsdiensten

De seniorenwerking van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen (voormalige

Ministeries en Parastatalen) nodigt haar gepensioneerde leden uit tot het bijwonen van haar jaarlijkse algemene ledenvergadering op donderdag 18 februari 2016, om 9.30 uur in het ACOD-gebouw, zaal op de tweede verdieping, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent.

Op de agenda staan een toelichting over de algemene syndicale toestand en informatie omtrent de activiteiten voor senioren die in 2016 georganiseerd worden. Ter gelegenheid van het nieuwe jaar wordt de aanwezigen een drankje en hapje aangeboden.

Om praktische reden vragen we uw aanwezigheid te bevestigen aan Marc Van de Velde, 0479/31.58.30, of heldervelde@skynet.be.

Vlaams-Brabant

ACOD/ABVV seniorenwerking 2016

Ga je graag op uitstap, heb je interesse in cultuur, actualiteit en maatschappij? Schrijf dan in op één van onze activiteiten in 2016. Neem contact op met ABVV – Winnie Van Nerum 016/271889 of schrijf je in via de website www.abvv-vlaamsbrabant.be.

Wat bieden wij u in 2016?

- **dinsdag 23 februari 2016:** bezoek brouwerij Dubuisson en bezoek Lutosia (frietjesbedrijf).
- **donderdag 3 maart 2016:** BP Geel.
- **donderdag 31 maart 2016:** Eindhoven: Philips en Bavaria.
- **zondag 15 mei 2016:** trefdag Linux+ Brussel.
- **donderdag 2 juni 2016:** Raversijde Oostende.
- **donderdag 7 juli 2016:** Barbecue ABVV.
- **dinsdag 30 augustus 2016:** Pairi Daiza.
- **donderdag 20 oktober:** Bezoek Gandaham Destelbergen en sluizencomplex.
- **donderdag 15 december 2016:** Brouwerij De Koninck.

Indien je automatisch op de hoogte wenst te blijven van ons activiteitenaanbod, meldt dit aan Winnie Van Nerum en geef eventueel je e-mailadres door.

West-Vlaanderen

Afdeling Veurne

Algemene ledenvergadering

De algemene vergadering van het steunpunt Veurne vindt plaats op donderdag 18 februari 2016 om 9.30 uur in het ABVV-kantoor.

Afdeling Kortrijk

Boekvoorstelling

Kortrijk Achturencultuur organiseert een boekvoorstelling van 'Gelukkig in de Sovjet-Unie' met Irina Malenko onder begeleiding van moderator Patrick Ghyselen. De presentatie vindt plaats op 19 februari om 19.30 uur in het Textielhuis Kortrijk (Rijselestestraat 19). De toegangsprijs bedraagt 1 euro (de opbrengst gaat integraal naar Hart Boven Hard).

Afdeling Roeselare

Algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie

Op zondag 21 februari 2016 organiseert de afdeling Roeselare haar algemene ledenvergadering met bijhorende nieuwjaarsreceptie. Deze vindt plaats in de benedenzaal van het ACOD-gebouw, St. Amandsstraat 115 in Roeselare en start om 11.30 uur. Alle leden en hun partner zijn van harte welkom, maar inschrijven vooraf is noodzakelijk via Luc Deschepper (luc.deschepper@skynet.be – 0471/97.04.46) of Reginald Wyffels (reginald.wyffels@skynet.be).