

TRIBUNE



TELEWERK EEN VERHAAL MET VOOR- EN NADELEN

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	4
spoor	8
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Jean-Pierre Nyns, Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den Berge, Robrecht Vanderbeeken, Gino Hoppe, Annuska Keersebilck, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

wedstrijd

FNAC-geschenkbon

Winnaars

Staf Smets (Tielen), Erna Plompen (Kappellen), Jeannine Willems (Berchem), Annelies Decat (Koekelberg) en Mario Reyntiens (Antwerpen) wisten de juiste antwoorden op onze vorige wedstrijd en winnen een Mediamarkt-geschenkbon.

Nieuwe prijs: FNAC-geschenkbon

Nieuwe vragen

- Hoeveel bedraagt de maximale syndicale premie voor 2020?
- Hoeveel procent van de Belgische werknemers werkte tijdens de eerste lockdown voltijds thuis?
- Hoeveel euro moest bpost in 2020 terugbetalen aan klanten die een pakje niet ontvingen?

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.

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 [@ACOD_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

Als je het mij vraagt "Telewerk is een verhaal met voor- en nadelen"

De coronapandemie heeft behalve gevolgen voor onze gezondheid en vrijheid van beweging en activiteiten ook een grote invloed op onze manier van werken. Telewerk heeft een steile vlucht genomen. Hoe speelt dat in de openbare diensten?

Chris Reniers: "Omdat de overheid telewerken verplicht, ontsnappen ook de openbare diensten daar niet aan. Voor de coronapandemie was dit een vrij zeldzaam verschijnsel, maar nu is er dringend nood aan formele afspraken hierrond. Daarom zijn onze sectoren hierover druk aan het onderhandelen met hun werkgevers. Het valt wel op dat de snelheid en de inhoud van die onderhandelingen nogal eens verschillen tussen openbare diensten. Het gevolg is dat er een grote variatie bestaat of dreigt te ontstaan op het vlak van reglementeringen, vergoedingen en manier van organiseren.

Die ongelijkheid tussen openbare diensten is een spijtige zaak. Bovendien is het ook vaak de werkgever die zelf kan beslissen of, in welke mate en op welke manier telewerk mogelijk is en of daar een vergoeding tegenover staat.

Op de volgende pagina's leer je meer over telewerk en de voor- en nadelen ervan. Dit is belangrijk, want zelfs bij één openbare dienst hebben niet alle personeelsleden hetzelfde standpunt over telewerk. Het is voor de vakbonden dus van groot belang evenwichtige systemen te onderhandelen met respect voor alle personeelsleden, zowel voor wie kan telewerken als voor wie dat gezien de aard van het werk niet kan."

Wat vind je van het feit dat werkgevers telewerk nu aangrijpen om besparingen door te voeren?

Chris Reniers: "Ze proberen nu hun dienstverlening te verzorgen met minder personeel en zien ook een kans om dure kantoorruimte van de hand te doen. We volgen dergelijke plannen uiteraard nauwgezet op. Als er al bespaard wordt, dan moet dat geld terugvloeien naar het welzijn van de werknemers. Het kan niet de bedoeling zijn dat ze hun werkplek zien

verdwijnen en dan zelf moeten opdraaien voor alle kosten van een 'thuiskantoor'."

De vaccinatiecampagne tegen CoViD-19 is eindelijk gestart. Meteen is er ook de vraag welke beroepen als eerste aan bod moeten komen. Ook de openbare diensten zijn zeer betrokken in die discussie.

Chris Reniers: "Uiteraard, want tijdens het voorbije jaar zijn de openbare diensten aan de slag gebleven en stonden ze ook vaak in zeer nauw fysiek contact met de bevolking. De openbare sector telt dus heel wat essentiële beroepen die allemaal wel in aanmerking kunnen komen voor een vroege vaccinatie.

Ik begrijp dan ook volledig dat iedereen ijvert voor de belangen van het personeel dat ze vertegenwoordigen. Het kan echter niet de bedoeling zijn om personeelscategorieën tegen elkaar uit te spelen. De vaccinatie van essentiële beroepen moet gebeuren op basis van objectieve criteria. Het zijn evenwel de experts en de overheid die daarover moeten beslissen. De ACOD en het ABVV zullen die beslissing niet voor hen nemen."

Als de coronapandemie ons één zaak heeft geleerd, is het wel dat een sterke overheid onmisbaar is.

Chris Reniers: "Het is opmerkelijk hoe men in tijden van nood terugvalt op een overheid die men in normale tijden wil afslanken, onderfinancieren en monddood maken. Plotseling moet die alles oplossen en geldt het heilige markprincipe van een minimale overheid niet langer. De manier waarop is echter wel bedenkelijk. De overheid mag niet reguleren, bepalen en beslissen, maar moet wel geld uitgeven ter ondersteuning van bedrijven en bepaalde beroeps categorieën.

Het is bovendien schrijnend dat de diensten die de overheid vertegenwoordigen enorme kritiek te verduren krijgen wanneer ze er niet in slagen om snel en goed genoeg het hoofd te bieden aan de enorme uitdaging. Het zijn immers de besparingen en de onderfinanciering van de



Chris Reniers - voorzitter

"De ideologie van de 'minimale overheid' heeft duidelijk gefaald."

voorgaande jaren, die daarvan de oorzaak zijn!

Ik hoop dat men uit deze pandemie leert – net zoals dat ook bij vorige rampen en crisissen het geval had moeten zijn – dat je een voortdurend beleid moet voeren dat inzet op een goed werkende en voldoende gefinancierde overheid. Een ideologie die een minimale overheid, beperkte belastingen en vooral privéinitiatief zaligmakend vindt, heeft duidelijk gefaald."



Telewerk Een verhaal met voor- en nadelen

Door de coronapandemie heeft telewerk een hoge vlucht genomen. Nochtans is het geen nieuw fenomeen. Bedrijven doen er al een beroep op sinds de jaren 1970 om hun productiviteit te verhogen en productiekosten te verlagen. Nu vindt het ook steeds meer ingang bij de overheid en de openbare diensten. In dit artikel wegen we de voor- en nadelen tegen elkaar af en analyseren we deze nieuwe vorm van werken vanuit een vakbondsoogpunt.

Telewerk is de verrichting en organisatie van arbeid op een andere fysieke plaats dan de werkzetel door middel van informatie- en communicatietechnologie (ICT). Het opduiken van telewerk gaat vaak gepaard met de flexibilisering van de arbeidsmarkt, waardoor de collectieve onderhandelingsmacht van werknemers wordt gebroken en werknemers concurreren met elkaar om preciaire, tijdelijke en slechter betaalde jobs.

Wie telewerkt en waarom?

Uit een precorona onderzoek van Eurofound en de Internationale Arbeidsorganisatie blijkt dat telewerkers voornamelijk hoogopgeleide kenniswerkers zijn in functies met een hogere autonomie (management, onderzoekers, ICT'ers...). Ook bedienden vormen een belangrijke groep thuiswerkers. Zij vervullen vaak ondersteunende rollen die ook van thuis uit kunnen.

Telewerk komt in de EU het meest voor in de IT-sector, de financiële sector, de dienstensector in het algemeen en de overheidsadministraties. Er werken iets meer vrouwen dan mannen thuis, terwijl iets meer mannen mobiel werk verrichten.

Telewerk komt ook vaker voor in bovenstaande sectoren omdat communicatie en de opbouw en overdracht van kennis, informatie, symbolen en diensten een steeds groter aandeel uitmaakt van hun activiteiten, die vaak ook nog eens minder plaatsgebonden zijn. Bovendien is er in deze sectoren vaker sprake van zogenaamd 'result-based management'. Deze 'hogere' profielen, maar ook ondersteunende krachten, kunnen 'autonomer' gelaten worden en eenvoudiger telewerken, zolang ze maar de voorgeschreven resultaten bereiken.

Het systeem gaat echter samen met hoge zelfdisciplineren, het isolement van werknemers, meer onderlinge concurrentie, hogere werklust en langere dagen.

De coronapandemie zette de kloof tussen enerzijds deze 'hogere' werknemers en functies en anderzijds de meer uitvoerende, manuele, op (openbare) diensten gerichte werknemers sterk in de kijker. Telewerk is inderdaad vooral voor de eerste groep weggelegd, terwijl heel wat essentiële werknemers – vaak in de openbare diensten – hiervoor veel minder in aanmerking komen.

Na de uitbraak van de coronapandemie klom het aandeel werknemers in de EU dat aan telewerk deed van 10 naar 40 procent. In België werkte tijdens de eerste lockdown zelfs 68 procent voltijds thuis. Door deze stijging werden meteen ook de voor- en nadelen van thuiswerk op een grotere schaal zichtbaar (zie verder).

Vormen van telewerk in de privésector

Structureel telewerk

Deze vorm van telewerk kan enkel indien zowel werkgever als werknemer akkoord gaan. De overeenkomst legt voor de werkgever een reeks verplichtingen vast rond onder andere de frequentie van telewerk, bereikbaarheid, werkplaats, de tussenkomst in de onkosten voor internetverbinding en communicatie, de apparatuur (en de eventuele kosten voor de werkgever in geval de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt), de ergonomische normen, privacy, collectieve rechtenbehartiging... Deze vorm van telewerk is geregeld in cao 85.

Occasioneel telewerk

Deze vorm van telewerk voor gevallen van overmacht is geregeld via de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (de wet Peeters van 5 maart 2017). De verplichtingen van de werkgever zijn uiterst beperkt.

Telehuiswerk

Deze verplichte vorm van telewerk werd ingevoerd via volmachtsbesluiten wegens de coronacrisis. De werkgever had eerst geen verplichtingen ten aanzien van de werknemer, zoals die er nog wel zijn bij structureel of occasioneel telewerk. Eind januari werd in de Nationale Arbeidsraad wel cao 149 gesloten. Deze voert een juridisch kader in om het – door de overheid aanbevolen of verplicht – telehuiswerk te omkaderen.

Hoe is telewerk geregeld in de openbare sector?

Federale overheid

Het telewerk en het satellietwerk in het federaal administratief openbaar ambt is geregeld door het KB van 22 november 2006. In de praktijk is er echter veel variatie van FOD tot FOD. Momenteel lopen er onderhandelingen over de nieuwe regeling die minister van Ambtenarenzaken Petra De Sutter wil doorvoeren.

Volgens de huidige regelgeving moet je voorafgaand aan de invoering van het telewerk een schriftelijk akkoord met de werkgever sluiten. Het akkoord vermeldt ten minste de volgende zaken:

- de plaats waar je telewerk zal verrichten
- de dagen waarop je telewerkt en die waarop je naar het werk gaat (dit is niet van toepassing bij occasioneel telewerk)
- wanneer je bereikbaar moet zijn en hoe
- hoe de werkgever je taken geeft en hoe hij die meet
- wanneer je een beroep kan doen op technische ondersteuning
- de info over de kosten van verbindingen en communicatie
- hoe de werkgever de onkosten voor technische ondersteuning vergoedt
- de duur van het telewerk
- de voorwaarden en regels voor de schorsing, het afbreken en de verlenging van het telewerk.

Het totale werkregime van een werknemer mag nooit volledig bestaan uit telewerken en werken vanuit een satellietkantoor. De maximale limiet voor telewerk wordt nu op jaarbasis vastgelegd.

Deze kan niet meer bedragen dan drie vijfde van het werkregime van de werknemer. Er is geen aanvullende compensatie naast de levering, installatie en onderhoud van de apparatuur die nodig is voor telewerken.

Vlaamse overheid

Telewerk bestond bij de Vlaamse overheid al als Plaats- en Tijdsafhankelijk Werken (PTOW) en is het meest recent geregeld in de omzendbrief BZ 2014/3 (ter vervanging van een omzendbrief uit 2006).

Merk op dat voor de omzendbrief over plaats- en tijdsafhankelijk werken bij de Vlaamse overheid minister van Binnenlands Bestuur Bart Somers momenteel werkt aan een herziening, onder de naam 'Hybride Werken'. De onderhandelingen met de vakbonden hierover lopen nog.

Andere openbare diensten

Behalve bij de federale en Vlaamse overheid, bestaat telewerk ook bij vele andere openbare diensten. Sommigen zullen wellicht door de aard van hun dienst onder het regime van de private sector vallen, voor anderen zal een specifieke regeling uitgewerkt zijn of worden. Heb je vragen hierover, neem dan contact op met je vakbondsafgevaardigde of ACOD-sector.

Vakbondseisen

Privacy

Er zijn verduidelijkingen nodig op het vlak van bescherming van de privacy van de betrokken werknemers, gelet op bijvoorbeeld de toename van 'surveillance technology' (observatie van de werknemer via webcam, toetsenaanslagen...).

Communicatie met de vakbonden

Caο 85 stelt dat de telewerkers het recht hebben te communiceren met de werknemersvertegenwoordigers en vice versa. Dit moet in de praktijk mogelijk gemaakt worden. Alle afgevaardigden moeten toegang hebben tot de elektronische communicatiemiddelen van het bedrijf om hun syndicale contact met de werknemers te kunnen onderhouden.

Huisvesting/werkruimte

Elke werknemer moet kunnen beschikken over een voldoende degelijke huisvesting/rustige ruimte om te telewerken. Indien dit niet het geval is moet de werkgever in alternatieven voorzien (bv. een satellietkantoor).

Risicoanalyse en preventie

Er moet onderzocht worden wat de psychosociale gevolgen en de ergonomische impact van telewerk zijn om ook te waken over de gezondheid en veiligheid van telewerkers. Tegelijkertijd moeten we ook inzetten op preventie van psychosociale risico's. Een gesprek van de werknemer over zichzelf en over de eigen werksituatie met professionele hulpverleners (zoals preventieadviseurs met een specialisatie in psychosociaal welzijn) zou daarbij geen overbodige luxe zijn.

algemeen

Onkostenvergoeding en materiaal

Door telewerk kan de werkgever besparen op allerlei vaste kosten (bv. minder kantoorruimte). De opbrengsten van die besparingen moeten ook het personeel ten goede komen. Louter een onkostenvergoeding voor de internetverbindingen en de communicatiemiddelen is dan ook ruim onvoldoende. De werkgever moet ook tussenkomen in de verwarmings-, water- en energiekosten en zorgen voor ergonomisch thuiswerkmateriaal (bv. bureaustoel) of de kosten ervan vergoeden. De werkgever moet ook voorzien in de werkmiddelen (bv. laptop).

Staking

Verbod een beroep te doen op telewerk bij staking.

Vrijwillig karakter

Telewerken kan niet verplicht worden door de werkgever, wel door de overheid in uitzonderlijke omstandigheden. Een werknemer die niet wil telewerken, moet dat dus zonder probleem kunnen.

Geen vrijheid blijheid voor leidinggevenden

We willen dat er over telewerk altijd duidelijke afspraken worden gemaakt. In grotere organisaties mag er geen situatie ontstaan van vrijheid blijheid voor de leidende ambtenaren om te doen wat ze willen in de eigen entiteit.

Woonwerkverkeer en dienstverplaatsing

Wanneer een werkdag gestart wordt met thuiswerk, dan moet een verplaatsing voor het werk als een dienstverplaatsing beschouwd worden.

Rechten en arbeidsvoorwaarden

De telewerker moet dezelfde rechten genieten inzake arbeidsvoorwaarden en is onderworpen aan een gelijkwaardige werkbelasting en aan gelijkwaardige prestatienormen als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken. Het is

binnen het kader van de in de organisatie geldende arbeidsduur dat de telewerker zijn werk organiseert.

Prikklok

Ook structurele telewerkers zouden van de voordelen van de prikklok moeten kunnen genieten (zoals de opbouw van 'flextijd'), voor de dagen dat ze werken op de werkplaats.

Deconnectie/onbereikbaarheid

Om het privéleven, familieleven, het verlof en de rusttijden van de werknemer te waarborgen, moet het recht op deconnectie – of onbereikbaarheid van de werknemer – ingevoerd worden via een cao of het arbeidsreglement. Er moeten duidelijke afspraken gemaakt worden over het tijds kader waarbinnen een telewerker kan inloggen op de servers om wantoestanden (zoals bv. 's nachts werken) te voorkomen.

Geen telewerk bij arbeidsongeschiktheid

Telewerk mag geen alibi zijn om werken mogelijk te maken terwijl je ziek bent. De zieke werknemers mogen niet onder druk gezet worden om van thuis uit aan de slag te gaan.

Hoe moet de vakbond omgaan met telewerk?

Behalve het bereiken van de vermelde vakbondseisen, moeten vakbonden erover waken dat telewerkers en niet-telewerkers niet tegen elkaar uitgespeeld worden. Dit zou immers verdeeldheid onder de werknemers (en achterban) in de hand werken.

We moeten streven naar compenserende regelingen voor werknemers die door de aard van hun functie niet kunnen telewerken. Tegelijkertijd moeten we erover waken dat bij de grotere toepassing van telewerk vooral de voordelen voor werknemers tot hun recht komen en niet de nadelen inzake werkdruk.

We moeten ook zorgen dat de flexibiliteit (ook voor de werknemer) die telewerk mogelijk maakt (op vlak van werktijd en -plaats) niet gepaard gaat met een verdringing van de vaste tewerkstelling door preciaire, (schijn)zelfstandige werkkrachten.



Voor- en nadelen Gewikt en gewogen

Telewerk heeft voor- en nadelen voor werknemers en voor de samenleving. Het is echter geen zwart-wit-verhaal. Wat voor de ene voordelig kan zijn, kan door de andere als negatief ervaren worden. Het is voor de vakbonden een uitdaging om de gulden middenweg – een win-win voor alle werknemers – te onderhandelen.

Werknemers

Voordelen

1. Werknemers kunnen veel tijd uitsparen door het wegvallen van het woon-werkverkeer.
2. Werknemers geven aan over meer autonomie te beschikken om hun werk te organiseren en het te combineren met private activiteiten (bv. winkelbezoek).
3. De vrijgekomen tijd kan zorgen voor een beter evenwicht tussen werk en het vrijetijdsleven. Uit een Belgisch onderzoek (weliswaar uit 2005) blijkt dat 56 procent van de Belgische telewerkers een positief effect ervaart op dit vlak. Vooral vrouwelijke werknemers geven dit aan. Mannelijke werknemers zeggen meer tijd te hebben voor (taken in) het gezinsleven.
4. Met het wegvallen van het woon-werkverkeer verdwijnt ook de hiermee gepaard gaande stress en het risico op ongevallen.
5. Werknemers kunnen zich beter concentreren omdat er minder bronnen van afleiding zijn dan op de werkvloer. Dit verhoogt hun productiviteit, iets waarmee ze ook zelf hun voordeel kunnen doen.

Nadelen

1. Telewerkers kloppen vaak (veel) meer uren dan niet-telewerkers. Telewerkers zouden volgens het Europees Vakverbond zelfs twee keer meer kans hebben dan niet-telewerkers om werkweken van 48-uur of meer te maken. Telewerk gaat samen met een 'work everywhere, work anytime'-mindset die niet los staat van de focus op performantie- en resultatenmanagement. Het leidt tot veel onbetaalde arbeidsuren (zelfexploitatie).
2. De grens tussen werk en privé kan vervagen, waardoor het evenwicht tussen werk- en privéleven in het gedrang komt. Telewerkers werken meer in hun vrije tijd wat tot conflicten leidt in het privé- en familieleven.
3. Door de autonomie-paradox ervaren werknemers de zelfstandigheid tijdens het telewerk als een grote vooruitgang, maar nemen ze ook vaker extra hooi op de vork, als een soort van wederdienst voor de 'gunst' die werkgever hen toekende. Op die manier ondergraven ze hun eigen autonomie.
4. Telewerk houdt fysieke en psychosociale gezondheidsrisico's in: het isolement en de vervreemding ten opzichte van de collega's, meer stress door langere werkdagen (slaapproblemen), rug- en nekproblemen en pijnlijke gewrichten als gevolg van een slechte ergonomische werkomgeving (bv. geen goede bureaustoel).
5. Hogere water- en energiekosten en andere huishoudkosten.

Samenleving

Voordelen

1. Telewerk en minder woon- werkverkeer verminderen het fileleed en kunnen ook de uitstoot van broeikasgassen terugdringen, wat goed is voor de strijd tegen de klimaatopwarming.
2. De hogere productiviteit kan de samenleving ten goede komen, indien daar tegenover ook correcte loonsverhogingen staan en voldoende hoge belastingen op vennootschapswinsten waarvan de opbrengsten terugvloeien naar o.a. openbare diensten.
3. Telewerk in kader van de pandemie maakt duidelijk dat het internet en de internetinfrastructuur van algemeen belang zijn en daardoor best zoveel mogelijk in overheidshanden zijn.
4. Meer kansen op de arbeidsmarkt voor groepen van werknemers die door gezondheidsproblemen minder mobiel zijn en lange woon-werkverplaatsingen minder aankunnen.

Nadelen

1. Jobverlies in sectoren gebaseerd op werk in de onderneming: horeca, catering, transport, kleding, auto, kantoorverhuur...
2. Risico op minder investeringen in openbaar vervoer (individualisering als reactie op vervoersproblemen).
3. Nieuwe aantrekkelijkheid van autovervoer (aanzuigeffect) door minder files.
4. Versterking sociale ongelijkheid (niet iedereen kan vanuit zijn of haar functie telewerken, beschikt over de nodige digitale vaardigheden of heeft er thuis de ruimte voor) en een groeiende verdeeldheid onder de werkende bevolking.
5. Psychosociale en fysieke gezondheidsrisico's verhogen de druk op de gezondheidszorg.



Sluiting loketten Zoveelste knauw in de dienstverlening

Op 1 februari kregen de vakbonden van de Belgische spoorwegen te horen dat de raad van bestuur van de NMBS beslist had in 44 stations de loketten te sluiten en in 37 andere de openingsuren aan te passen. De drogreden voor deze beslissing was dat er in deze stations 60 tot 92 procent 'dode tijd' was. Het gevolg is dat er 77 arbeidsplaatsen verloren gaan. Er vallen weliswaar geen ontslagen want 35 van de betrokkenen gaan met pensioen. Voor de anderen moet een oplossing gezocht worden in hun werkzetter of daarbuiten. Maar het is niet goed...

Deze beslissing vermindert opnieuw de dienstverlening voor de reizigers. De loketbediende verkoopt niet enkel tickets maar geeft ook informatie en zorgt ervoor dat de beste reisformule wordt aangeboden, wat de klant zeer waardeert. De verkoopautomaat zegt trouwens niet dat week-end-tarief goedkoper is dan een retour... Voor het imago van ons bedrijf valt dit niet te onderschatten, want een tevreden klant is goud waard. Onze treinbegeleiders kunnen er over meespreken. Zij staan in de eerste lijn en het gebeurt geregeld dat voor hetzelfde traject niet altijd hetzelfde betaald wordt en dan begint de discussie uiteraard.

Bovendien zal er in 44 stations minder tot geen toezicht zijn door het spoorwegpersoneel. Sociale controle bevordert het veiligheidsgevoel van de reizigers en voorkomt vandalisme aan installaties. Vandalisme kost veel geld en kan de stiptheid van het treinverkeer negatief beïnvloeden. ACOD Spoor adviseert het management dan ook om alles in een bredere context te

plaatsen en even verder te kijken dan de neus lang is.

Opsplitsing van de taken

Voor de NMBS is de aanwezigheid van een loketbediende dus niet meer rendabel. Houdt deze redenering steek? Volgens ons is de doorgedreven splitsing van de taken een van de problemen. Vroeger waren er in de stations personeelsleden die niet alleen instonden voor verkoop van tickets, maar ook andere taken uitvoerden. Denk aan het onderhoud en operationele taken in de rol van een onderstationschef.

Door de doorgedreven opsplitsing van de spoorwegen in entiteiten en directies als eilanden is dit niet meer mogelijk en gaat men op basis van de naakte cijfers met de botte bijl door de dienstverlening.

Zou een creatieve aanpak waardoor het stationspersoneel efficiënter kan ingezet worden niet aangewezen zijn? Of in managementtaal: een win-winpositie voor iedereen? Laat ons hierover een open debat voeren.

Clash met de voogdijminister

Na de plotse aankondiging van de beslissing kwamen er hevige reacties los, niet enkel van vakbonden, maar ook van reizigers en politieke protagonisten. De minister van Mobiliteit kwam zelfs onder vuur binnen zijn eigen partij en zag zich genoodzaakt om in te grijpen. Hij schreef een brief aan de CEO van de NMBS om de beslissing te herbekijken. Dit schoot in het verkeerde keelgat bij de CEO want volgens haar werd de minister al op 7 oktober (!)

van vorig jaar op de hoogte gebracht. De reactie bleef niet uit en in het antwoord naar de minister werd gewag gemaakt van een "zware vertrouwensbreuk".

Hoe moet het verder?

Op 9 februari was er een raad van bestuur die zich moest buigen over de beslissing. De vraag van 1 miljoen was of de beslissing behouden blijft, dan wel of er wijzigingen komen. Uiteraard zaten wij op de eerste rij om deze schabouwelijke vertoning en het getouwtrek waar niemand beter van werd te observeren.

Hoewel de raad van bestuur virtueel plaatsvond, brachten we met een delegatie een bezoek aan het hoofdbestuur. We vroegen bovendien een onderhoud met de minister aan.

Een actie van het loketpersoneel valt zeker niet uit te sluiten indien de beslissing behouden blijft. Na het activeren van de alarmprocedure kunnen we werkonderbrekingen in de vorm van personeelsvergaderingen houden in de verschillende districten.

Voor ACOD Spoor moet er een brede denkoefening gemaakt worden over deze problematiek met alle betrokkenen (dus ook de vakbonden) om tot oplossingen te komen in het belang van het bedrijf, het personeel en de reizigers. Wij zijn ervan overtuigd dat een goed personeelsbeleid en een maximale dienstverlening hand in hand kunnen gaan!

Ludo Sempels



Posten met Profiel Aangepast en verbeterd

Het HR-management van de drie entiteiten presenteerde op de Nationale Paritaire Subcommissie van september 2020 een voorstel om bericht 13 H-HR 2019 over 'Posten met Profiel (PmP)' aan te passen. In plaats van een passieve positie in te nemen en het management vrij spel te geven, besliste ACOD Spoor/CGSP Cheminots mee aan het bericht te sleutelen - zeg maar te onderhandelen - om belangrijke verbeteringen binnen te halen. Niets doen zou bijzonder nadelig geweest zijn. Wat bracht het op?

De PmP's werden gecreëerd om functies te bezetten die volgens het management een specifieke deskundigheid vereisen. Voor deze functies wordt in een 'jobnews' het profiel beschreven met een lijst van de vereiste voorwaarden (opleiding, relevante ervaring, vaardigheden enz.) waaraan de kandidaat moet voldoen. Sinds enige tijd stellen wij vast dat de PmP's een opmars kennen in de vacatures.

Wat is er aangepast?

Hieronder worden de belangrijkste aanpassingen aan het oorspronkelijk bericht

(13 H-HR 2019) opgesomd die we door de onderhandelingen hebben verkregen.

- Oorspronkelijk stelde de directie voor om de PmP's uit te breiden van de rangen 3 tot en met 9. We hebben ons hiertegen verzet omdat dit te vergaand zou zijn, met als resultaat dat de PmP's beperkt worden van de rangen 3 tot en met 5. Voor zeer specifieke profielen kunnen er PmP's opgesteld worden in de rangen 6 en 7, bijvoorbeeld een Technisch Operator Gebouwen B-ST met specifieke vaardigheden (timmerman, tegelzetter, metselaar...).
- Een belangrijk resultaat is dat er ook PmP's gecreëerd kunnen worden op maat van geherklasseerde personeelsleden of van personen van wie de post geschrapt wordt. Hier verkrijgen we een belangrijk instrument om een oplossing te vinden voor betrokken personeelsleden.
- Het idee van het management om bepaalde PmP's alleen aan externe kandidaten toe te staan, wordt niet doorgevoerd. Een PmP zal altijd toegankelijk zijn voor interne kandidaten.

- Wij drongen erop aan dat een vertegenwoordiger van HR Rail steeds aanwezig is in de jury. De examens zullen eveneens bijgewoond kunnen worden door vertegenwoordigers van de SO's zoals ARPS 548 voorschrijft.

- In het oorspronkelijke voorstel van september 2020 wilde het management de rangschikking van de laureaten en de pv's afschaffen. We argumenteerden hier dat dit weinig transparant is. Als consensus wordt dan toch een rangschikking opgesteld indien meerdere posten worden toegekend en indien de PmP alleen voor interne kandidaten openstaat. De jury drukt zijn beoordeling uit in een score op 20 punten. De kandidaat moet tijdens het interview ten minste 12 op 20 behalen om lauraat te zijn.

- Wanneer een personeelslid deelneemt aan een functie op een lager niveau en er tevens wordt in aangesteld, wordt hij betaald volgens het barema dat daaraan verbonden is. Deze regel staat al geschreven in bericht 13 H-HR 2019. In het onderhandelde voorstel van nieuw bericht worden drie uitzonderingen op deze regel opgenomen.

- In geval van reorganisatie kan het personeelslid zijn rang en datum van indiensttreding behouden, als hij een PmP van een lagere rang bekleedt.
- Op personeelsleden die ter beschikking worden gesteld na de opheffing van hun post, zijn de specifieke bepalingen over de administratieve en geldelijke toestand van de beschikbaar geworden personeelsleden van toepassing, als omschreven in ARPS 535 deel III hoofdstuk IV.
- Personeelsleden die definitief ongeschikt zijn in hun normale functies, komen in aanmerking voor de specifieke bepalingen rond de bezoldiging van gereclassificeerd personeel van ARPS 575 Deel II- Hoofdstuk III.

• Een zwaar struikelblok is de geografische mobiliteit. Bericht 13 HHR 2019 en het oorspronkelijke voorstel van bericht van september 2020 voorzien niet in overplaatsingen van een PmP naar een andere PmP van hetzelfde type (bijvoorbeeld teamleader B-PT in Brugge naar teamleader B-PT in Antwerpen). Bericht 13 HHR 2019 vereist dat personeelsleden die van standplaats willen veranderen een nieuw examen PmP afleggen en een proefperiode van ten minste 12 maanden overdoen. Door onze tussenkomsten stelt het management voor om de proefperiode af te schaffen en voorrang te geven aan personeelsleden die van standplaats willen veranderen en die reeds eenzelfde soort PmP op een andere standplaats bekleden. Deze personeelsleden krijgen voorrang boven andere kandidaten om deel te nemen aan een eerste selectiefase. Als op het einde van deze eerste selectiefase de behoeften zijn voldaan, wordt de selectieprocedure beëindigd. Zo niet zal een tweede fase worden georganiseerd (die openstaat voor andere kandidaten).

• Op onze vraag wordt er een evaluatie van het nieuw bericht PmP gepland. De evaluatie zal gebeuren na een jaar.

• De directie verbindt zich er ook toe besprekingen op gang te brengen over de toekomst van de niet aangeduide laureaten van selectieproeven en over een document waarin de carrièremogelijkheden per filière worden uiteengezet. Een uitnodiging volgt kortelings.

Gunther Blauwens

Reorganisatie B-TO Wat is er beslist?

Op onze uitdrukkelijke vraag organiseerde de NMBS verschillende werkgroepen over de reorganisatie binnen B-TO. Tijdens deze werkgroepen hebben we onze opmerkingen over dit dossier kunnen overmaken. Ter verduidelijking, dergelijke reorganisaties zijn eenzijdige beslissingen waar we kunnen op wegen met voorstellen in de werkgroepen en in de Nationale Paritaire Subcommissie.

Wij maken ons vooral zorgen over de betrokken werknemers. Door de centralisatie zou 60 procent van werkplek moeten veranderen. We hekelden opnieuw de cultuur van centralisaties: de diensttabellen, de treindienst tractie en bundels en de technische bureaus. Zelfs de treindienst zou gecentraliseerd worden in Brussel, maar van dat plan werd voorlopig afgestapt. Voorts zijn er vragen over de loopbaanmogelijkheden in de nieuwe structuur.

We kregen een overzicht van welke functies voor welke graden toegankelijk zijn. Ook kregen we de bevestiging dat een laureaat van een Post met Profiel zijn graad en anciënniteit zal behouden.

De aanvragen tot overplaatsing (P39) evenals voor de andere kandidaturen of notificaties (P6, P57...) van de personeelsleden die een nieuwe graad of een nieuwe post hebben verworven, worden geannuleerd.

Alle aan te vullen posten opgenomen in de lijst hieronder zullen gepubliceerd worden via verschillende 'jobnews'-berichten. Deze publicaties worden gemaakt conform de reglementering van kracht betreffende de Posten met Profiel (zie ander artikel in deze Tribune).

De toegangsvoorwaarden en de gezochte profielen worden bepaald in de oproep tot kandidaten.

De kandidaten voor de proeven van Business Support Collaborator, Business Support Officer, Planning Officer en Planner kunnen zich kandidaat stellen voor meer werkzetsels en hun voorkeuren doorgeven. Ze moeten slechts één keer deelnemen.

De toepassing van deze reorganisatie zal geleidelijk gebeuren tussen nu en eind 2022. Voor concrete vragen kan je steeds de gewestelijke secretaris contacteren.

Lijst van aan te vullen posten

Manager Competence & Performance (Rang 3)

Toegankelijk voor:

- titularissen van een graad van rang 3 binnen de filière besturing
- titularissen van een masterdiploma industrieel ingenieur of burgerlijk ingenieur.

Bijzonderheid: de door de reorganisatie betrokken personeelsleden die titularis zijn van de graad eerste ingenieur (rang 3+) kunnen hun graad behouden bij deelname aan deze selectie.

Referentiegraad: (eerste) technisch sectorchef 'instructie – tractie', burgerlijk ingenieur of industrieel ingenieur.

Manager Planning (Rang 3)

Toegankelijk voor:

- titularissen van een graad van rang 4, 4+ of 3 binnen de filière besturing
- titularissen van een masterdiploma.

Referentiegraad: (eerste) technisch sectorchef 'instructie-tractie', adviseur, industrieel ingenieur of burgerlijk ingenieur.

Planner (Rang 4+)

Toegankelijk voor:

- titularissen van een graad van rang 5, 4 of 4+ binnen de filière besturing, filière reizigersstations of administratieve filière.

Referentiegraad: technisch ondersectorchef 'instructie-tractie', adjunct-stationschef of onderbureauchef.

Planning Officer (Rang 4)

Toegankelijk voor:

- titularissen van een graad van rang 7, 5 of 4 binnen de filière besturing of filière reizigersstations
- titularissen van een graad van rang 9, 7, 5 of 4 binnen de administratieve filière.

Referentiegraad: eerste treinbestuurder,

eerste onderstationschef of administratief secretaris.

Business Support Officer (Rang 4)

Toegankelijk voor:

- titularissen van een graad van rang 7, 5 of 4 binnen de filière besturing, filière reizigersstations of administratieve filière.

Bijzonderheid: de door de reorganisatie betrokken personeelsleden die titularis zijn van een graad van rang 4+, kunnen hun graad behouden bij deelname aan deze selectie.

Referentiegraad: eerste treinbestuurder, eerste onderstationschef of administratief secretaris.

Business Support Collaborator (Rang 5)

Toegankelijk voor:

- titularissen van een graad van rang 7 of 5 binnen de filière besturing of filière reizigersstations
- titularissen van een graad van rang 9, 7 of 5 binnen de administratieve filière.

Referentiegraad: treinbestuurder, onderstationschef of opsteller.

Beschrijving van de functies: Management (R3)

De Manager Drivers (rang 3)

Beheert het geheel van de omkaderingsactiviteiten van het treinbesturingspersoneel binnen zijn zone. Volgt ook de performance indicatoren op gelinkt aan de veiligheid en formuleert voorstellen in het kader van de continue kwaliteitsverbetering.

De Manager Shunting Yard (rang 3)

Stuurt de teams aan die de activiteiten binnen de bundels beheren en uitvoeren met inbegrip van het bureau treindienst bundels, om zo de stiptheid van de eerste vertrekken en het correct onderhoud van het materiaal te garanderen.

De Manager Competence & Performance (rang 3)

Beheert het geheel van de activiteiten van het district met betrekking tot opleiding, de veiligheidscultuur en de operationele excellentie. Waakt ook over het behoud en verkrijgen van de nodige machtigingen voor het personeel dat een veiligheidsfunctie uitoefent.

De Manager Planning (rang 3)

Is verantwoordelijk voor het opvolgen van de activiteiten met betrekking tot de planning van het treinbesturings- en het bundelpersoneel. Maakt analyses om relevante richtlijnen te geven of om pertinente beslissingen te nemen, om de personeelsinzet te optimaliseren, wakend over een goed evenwicht werk-privé. Ook verantwoordelijk voor de 3x8 besturingspermanentie.

De Team Coordinator Planning (rang 3)

Werkt in het bureau treindienst operaties en is verantwoordelijk voor de kwaliteitsvolle uitwerking van de korte en langetermijnplanning voor de NMBS-bundels en stations binnen een district. De Team Coordinator neemt initiatief in het uitwerken van de voorstellen tot verbetering en om oorzaken van de structurele vertragingen aan te pakken. Houdt zich ook bezig met de organisatie van een goede voorbereiding op werken met een grote impact, samen met de lokale actoren.





foto: Belga + Nicolas Maeterlinck

Beschrijving van de functies: bureau tractiebundels, bureau diensttabel + bureau treinen tractie, technisch bureau

De Planner (rang 4+)

Is verantwoordelijk voor de efficiënte en kwaliteitsvolle uitvoering van de planning van het treinbesturings- en bundelpersoneel binnen een zone en organiseert de nodige acties om de kwaliteit van de planning te monitoren en te verbeteren. Dit kan zowel betrekking hebben op de nominatieve planning als de planning van de treindienst.

De Planning Officer (rang 4) van het bureau diensttabel

Plant alle nodige prestaties voor de uitvoering van de treindienst. Behandelt alle verlopenaanvragen en afwezigheidsmeldingen en organiseert de deelname aan de voorziene opleidingen. De Planning Officers van het bureau treindienst plannen en optimaliseren de lokale treinbewegingen in de bundels en stations van hun zone of verzekeren de korte termijn aanpassingen in de prestatiefiches van het personeel.

De Business Support Officer (rang 4)

Werkt in het technisch bureau en is verantwoordelijk voor de opmaak en opvol-

ging van de aanvullende bevoegdheidsbewijzen en Europese vergunningen. Het up-to-date houden van alle opleidingen en de professionele kennis van de treinbestuurder behoort daarbij.

De Business Support Collaborator (rang 5)

Werkt in het technisch bureau en ondersteunt in het voorbereiden van de dossiers die te maken hebben met o.a. de regemaat, exploitatieveiligheid en arbeidsveiligheid. Verzorgt ook de lokale verdeling van de logistieke bevoorrading voor de treinbestuurders en het bundelpersoneel.

Nicky Masscheleyn

Speciale proef OBI naar coördinator-bestuurder

Op verzoek van ACOD Spoor zal de directie een speciale proef organiseren die toegang verleent tot de graad van coördinator-bestuurder Infra. De speciale proef staat open (per werkzetel) voor de statutaire en de niet-statutaire operatoren-bestuurders.

Om aan de proef te mogen deelnemen

moet aan twee voorwaarden worden voldaan:

- de aanschrijving 'goed' hebben
- anciënniteit van minstens twee jaar hebben.

De personeelsleden kunnen zich inschrijven voor de proef die wordt georganiseerd voor de werkzetel waar zij werken.

Op dit moment zit een OBI in schaal 769, schaal 640 met 12 jaar in de graad en schaal 645 met 18 jaar dienst. Dankzij deze speciale proef zullen de werknemers rechtstreeks kunnen overstappen naar schaal 655.

Nicky Masscheleyn

Leon Versluys is de nieuwe secretaris voor ACOD TBM Limburg

Op een tussentijds congres op 21 januari 2021 werd Leon Versluys verkozen tot gewestelijk secretaris verkozen voor Limburg.

Leon Versluys begon zijn loopbaan bij De Lijn in 2002 als chauffeur en werd lijnverantwoordelijke in 2008. Maar zijn syndicale carrière ging al van start vele jaren daarvoor bij ABVV Metaal, waar hij afgevaardigde was vooraleer hij de stap naar De Lijn zette. Het was voor Leon dan ook evident dat hij verder actief deelnam aan het syndicaal werk bij ACOD TBM.

Bij de sociale verkiezingen van 2008 werd Leon verkozen tot eerste plaatsvervanger voor de ondernemingsraad, om er vanaf 2012 als effectief lid te zetelen. Hij kreeg ook een plaats in verschillende andere organen, zoals het Vlaams comité, het ergobuscomité, de kledijcommissie enz. Binnen

de syndicale vorming is hij al enkele jaren actief als animator en verzorgt hij mee de kadervorming van de ACOD.

Als voorzitter van ACOD TBM Limburg moest Leon het roer in november overnemen toen Stan Reusen zijn functie als regiosecretaris opnam. Dat hij dit deed als een goede huisvader is dan ook beloond. Op het congres werd hij als enige kandidaat aanvaard als nieuwe gewestelijk secretaris voor TBM Limburg. Wij wensen hem alle succes in zijn nieuwe functie.

Stan Reusen



Oproep tot kandidaturen Voorzitter ACOD TBM Limburg

Het gewest Limburg doet een oproep tot kandidatuurstelling voor voorzitter ACOD TBM, conform de vigerende reglementering. De kandidaturen moeten schriftelijk geadresseerd worden aan het secretariaat ACOD TBM, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt en ten laatste op 15 maart 2021 aankomen.



Actieplan moet diefstallen indijken Noodzakelijk tegen het kwaad

De afgelopen vier jaar verviervoudigde het bedrag van terugbetalingen aan ontevreden klanten omdat hun pakje niet werd ontvangen. Dit terwijl in diezelfde periode het volume aan pakjes slechts verdubbelde. Bijna de helft van de verdwenen pakken zijn elektronica (smartphone, laptop, smartwatch...).

2020 werd afgesloten met meer dan 5 miljoen euro terugbetalingen en daarbij komt nog het reële risico dat grote klanten afhaken. Deze situatie noopt bpost tot actie. Het bedrijf zal een pilootproject starten in New Brussel X en indien dit actieplan een succes blijkt (d.w.z. daling van het aantal diefstallen en terugbetalingen), zal het worden uitgerold in de andere sorteercentra.

Wat zijn de voornaamste actiepunten?

1. De toegang tot de site controleren en beperken. Externe chauffeurs toegang tot de sorteerhal verbieden.
2. Metaaldetector aan de uitgang van de sorteerhal (controle per steekproef).
3. Plaatsing van extra bewakingscamera's in de gevoelige zones.
4. Opsporen van onregelmatigheden en het proces aanpassen.

Even belangrijk als het financiële plaatje is het detecteren van de schuldigen. Het geeft geen goed gevoel te werken in een unit die door diefstallen wordt geplaagd want, willens nillens, wordt iedereen dan beschouwd als een potentiële dader en heerst er wantrouwen. Met het vatten van de daders, wordt ook de onschuld van de medewerkers die niets met de feiten te maken hebben, bewezen en dat is de overgrote meerderheid. Door de criminele feiten van enkelen moeten er drastische maatregelen worden genomen. Mensen die nog nooit in heel hun leven iets gestolen hebben, worden uit hun comfortzone gehaald en voelen zich ongemakkelijk.

Onderzoek door Integrity wijst uit dat twee derden van de diefstallen gebeuren door een georganiseerde bende, met leden intern en extern aan bpost. De gsm en smartphone vergemakkelijken deodus operandi van zo'n georganiseerde bende.

Om deze praktijken te verhinderen, sluit bpost niet uit dat er op termijn nog extra maatregelen moeten worden genomen met betrekking tot het gebruik van gsm's en smartphones in de sorteerhal.

ACOD Post beseft dat dit actieplan een grote impact heeft op de medewerkers. Ongetwijfeld zullen onschuldige, hardwerkende personeelsleden zich hier heel ongemakkelijk bij voelen. Zij zijn het slachtoffer van enkele criminele collega's. De situatie is dermate ernstig, dat er iets moet worden ondernomen om te kunnen bewijzen wie de criminele feiten pleegt en wie onschuldig is.

Niet alleen betaalt bpost torenhoge schadevergoedingen, de klanten dreigen ook af te haken. Eén klant heeft hiertoe alvast actie ondernomen. Dit kunnen we niet zomaar laten gebeuren, want dat brengt de tewerkstelling bij bpost in gevaar.

Jean-Pierre Nyns



Actisoc en Pensoc Verhoogde tussenkomst voor CoViD-19

De vzw Actisoc, de sociale dienst van bpost, wil in deze uitzonderlijke periode de medewerkers zoveel mogelijk steun bieden. Daarom werd beslist om CoViD-19 te beschouwen als een ernstige ziekte en de kosten die betrekking hebben op CoViD-19 voor 90 procent te dekken. Daarenboven vervalt voor deze tussenkomst de voorwaarde van een ononderbroken bedrijfsanciënniteit van 12 maanden.

Wat moet je precies doen?

- Je kan een aanvraag via actisoc@bpost.be of op het nummer 02 276 82 03 indienen om het formulier voor de erkenning van

de ziekte te ontvangen. Je kan daar ook terecht voor info en om antwoorden op je vragen te krijgen. De gepensioneerden die lid zijn van Pensoc kunnen eveneens terecht op dit nummer of bij info@pensoc.be.

- De huisarts of de specialist die je behandelde moet het formulier invullen.
- Bij het aanvraagformulier zit een terugzendingsomslag waarin je het (door de huisarts of de specialist) ingevulde document moet terugsturen naar onze adviserende geneesheer. Die zal de documenten nakijken en je daarna zijn schriftelijk akkoord geven met een dossiernummer en een formulier 510 bis.
- Dat formulier 510 bis (formulier voor

erkende ziekte) stuur je samen met de bewijzen van je ziektekosten in een omslag naar Actisoc, 1105 Brussel.

De tussenkomst in de kosten bedraagt dan 90 procent van het wettelijke remgeld in plaats van de gebruikelijke 40 procent.

Ter info: de tussenkomsten zijn gebaseerd op de RIZIV-codes, dus op de officiële honoraria. We houden dus geen rekening met supplementen en kosten waarin het ziekenfonds niet tussenkomt.

Jean-Pierre Nyns

Vaderschapsverlof en verlof voor een meeouder uitgebreid

Eind 2020 werd de wetgeving met betrekking tot het vaderschapsverlof en het verlof voor een meeouder aangepast. De duur van deze verloven wordt stapsgewijs opgetrokken.

Hoeveel dagen en vanaf wanneer?

De nieuwe wetgeving geeft recht op:

- 10 dagen geboorteverlof als het kind werd geboren vóór 1 januari 2021
- 15 dagen geboorteverlof als het kind werd/wordt geboren tussen 1 januari 2021 en 31 december 2022
- 20 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2023.

Wie betaalt dat?

De eerste drie dagen zijn op kosten van bpost. De overige dagen:

- worden bezoldigd tegen 82 procent (statutairen)
- zijn ten laste van het ziekenfonds (contractuelen).

Dit verlof is te nemen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Jean-Pierre Nyns



DIVERSITEIT



Diversiteit en neutraliteit op de werkvloer Het kan beter

Eind december schreef Frederik Ameloot, loketbediende bij bpost, een hoop- en nieuwjaarsbrief naar de CEO en enkele leidinggevenden naar aanleiding van wat er was gebeurd in zijn kantoor. Zijn brief getuigt van solidariteit en warmte. Het gaat weliswaar om een individueel geval, maar tegelijk stelt hij op een onderbouwde manier heel pertinente vragen. Met zijn toestemming laten we zijn brief lezen en geven we onze commentaar.

Het verhaal van Lisa

“Mijn naam is Frederik Ameloot. Ik werk sinds 1999 bij bpost, het merendeel van de tijd als loketbediende, maar ook een zevental jaar als kantoorhouder. Sinds 10 jaar maak ik deel uit van het kantoorteam van het kantoor Oostende Centrum. Ik zou mezelf durven omschrijven als een enthousiaste, misschien zelfs fanatieke, en loyale medewerker, die altijd opkomt voor het bedrijf, zowel professioneel als privé. Sinds een goede week heb ik het hier moeilijk

mee. Hoe dit komt, wil ik hieronder graag aankaarten.

Op 17 november bood Lisa (fictieve naam ter bescherming van de privacy), zich aan als pakjesmedewerkster om ons in de drukke eindejaarsperiode ondersteuning te bieden aan het loket. Al na enkele dagen maakte ze indruk op mij en mijn collega's door de snelle manier waarop ze zaken oppikte en zich haar taken eigen maakte. Tevens blonk ze uit in behulpzaamheid, zowel naar ons, de collega's, als naar de klanten toe. Al snel deed ze meer dan dat er op haar takenpakket stond. Nog voor de eerste week om was, waren we er allemaal van overtuigd dat we in lange tijd niet zo'n goede aanwinst gehad hadden. Door haar vriendelijkheid, optimisme, openheid en spontaniteit maakte ze dan ook snel echt deel uit van ons team.

Op 10 december werd Lisa bij onze kantoorhouder geroepen. De kantoorhouder was gecontacteerd door het regionaal kantoor over haar. Dezelfde ochtend had

een klant, terwijl hij in de wachtrij stond, een foto van haar genomen en deze op facebook geplaatst, met de vraag 'of bpost geen neutraliteit moest uitstralen?' met een verwijzing naar haar hoofddoek. Blijkbaar bracht deze facebook-post de nodige commotie teweeg, zowel op facebook zelf als op twitter.

Achteraf hoorde ik dat onze kantoorhouder bij de eerste kennismaking met Lisa het regionaal kantoor had getelefoneerd om de vraag te stellen of een hoofddoek kon aan het loket. Naar verluidt, was het antwoord dat het kon, zolang dat geen problemen opleverde. Het vervolg kunt u wel raden. Lisa probeerde nog de dag nadien zonder hoofddoek te werken, maar volgens mijn collega's (ik werk niet op vrijdag), was ze die dag maar een schim van zichzelf. Weg was de vrolijke, optimistische, zelfverzekerde vrouw. Lisa zonder hoofddoek was Lisa niet meer.

Zaterdag werkte ze opnieuw met hoofddoek. Maandag kreeg ze de keuze voorge-

legd, op vraag van het regionaal kantoor: of werken zonder hoofddoek of geen nieuw weekcontract. Lisa 'koos' de tweede optie. Ik zet 'koos' tussen aanhalingstekens, omdat dit voor haar geen keuze was. In die 4 voorafgaande weken kwamen zeker 10 000 klanten langs op ons kantoor. Niemand, maar dan ook niemand, gaf een negatieve reactie op haar, was onbeleefd of onvriendelijk. Maar blijkbaar is dus één klant genoeg om haar aan de deur te zetten...

Blijkbaar heeft de bewuste klant vernomen wat het gevolg van zijn daad was. Daarop heeft hij zich persoonlijk bij Lisa geëxcuseerd. Volgens hem stelde hij gewoon de vraag of dat tegenwoordig kon en was hij impulsief geweest dit onmiddellijk via sociale media te doen. Ik heb veel respect voor deze reactie van de man. Geen enkel respect heb ik voor hoe Lisa door bpost behandeld werd. In tranen werd ze aan de deur gezet, niet omdat ze haar werk niet goed deed of omdat ze op de één of andere manier een fout had gemaakt, maar omdat iemand op facebook een vraag had gesteld, die opgepikt werd door anderen. Ook ikzelf en al mijn collega's waren aangedaan door dit onrecht.

Lisa kwam nog één keer langs op kantoor. Ze had cupcakes voor ons gebakken als dank voor de mooie tijd bij ons. Zelf slikt ze nu antidepressiva en haar geloof in onze samenleving en bpost heeft een serieuze deuk gekregen."

Stad Mechelen doet het anders

bpost schernt graag met woorden zoals diversiteit en inclusie, maar tussen woord en daad is nog een lange weg af te leggen. Het kan ook anders. Frederik vond het bewijs in de deontologische code van de Stad Mechelen. Daar staat het zo: "Neutraliteit moet blijken uit de daden en niet uit het voorkomen van de ambtenaren. Er is daarom geen beperking in het dragen van symbolen voor gelijk welke functie, tenzij deze in strijd zijn met de wet of de openbare orde (...), of de veiligheid en hygiëne in het gedrag brengen. Er zijn geen klachten van burgers/gebruikers die tot een herziening van deze instructies aanleiding geven."

Frederik hoopt echt dat bpost ook voor dit principe kiest, zodat hij weer een trotse 'postier' kan zijn. En misschien kan Lisa dan eens komen solliciteren voor een vaste functie als loketmedewerker? Wij zouden er alvast een topcollega bij hebben, besluit Frederik.

De rol en macht van sociale media

Frederik stelt zich bij dit verhaal ook een andere vraag: "Vindt u het normaal dat iemand aangeworven wordt met een hoofddoek en dat het management, wanneer er een klein briesje op sociale media opsteekt, onmiddellijk zijn staart intrekt en het slachtoffer (want zo noem ik Lisa) de wacht aanzegt?"

Zo komen we bij het tweede probleem waarmee wij allen haast dagelijks worden geconfronteerd. De macht van de sociale media en de onmacht van de slachtoffers. Een foto van een medewerker met een hoofddoek of een filmpje van een kantoorhouder die een klant vraagt om het kantoor te verlaten en later terug te komen, krijgen snel reacties op de sociale media. In het geval van de kantoorhouder was de klant in de publiekzaal aan het hoesten en deed ze haar mondkapje uit wanneer ze niesde. Ze weigerde te vertrekken en begon te filmen terwijl ze commentaar gaf op de kantoorhouder. De eerste verliest haar job en de tweede wordt op de sociale media afgemaakt en bedreigd. Dit zijn geen alleenstaande feiten.

De samenleving speelt zich tegenwoordig 24 uur per dag online af. Een post wordt gretig gelijkt, gedeeld en voorzien van de nodige opmerkingen. Zie ook ons artikel in een vorige editie van Tribune over het bashen van het postpersoneel door de pers en de sociale media.

De rede is vaak zoek en de waanzin van de dag regeert. Alles verspreidt zich razendsnel en kan veel weerklank krijgen. Is het dit laatste wat de bange witte mannen van bpost ertoe heeft aangezet om een uitstekende loketbediende te ontslaan in plaats van de strijd tegen het misbruik van de sociale media aan te gaan?

In beide kantoren hebben de klanten de wet overtreden. Het is immers niet toege-

laten om foto's of filmpjes op sociale media te posten zonder toestemming van de betrokkenen. Aan bpost om het personeel te steunen en klacht in te dienen tegen deze klanten die de wet overtreden. Dat zou pas een duidelijk signaal zijn.

ACOD Post wil diversiteit en neutraliteit ondersteunen

Tijdens de cao-gesprekken van 2018 ondernam ACOD Post een ernstige poging om diversiteit en een aantal denigrerende benamingen in het arbeidsreglement van bpost ter discussie te stellen. Het was ons voornemen hiervan in het voorjaar van 2021, tijdens de cao-gesprekken, opnieuw werk van te maken. De brief van Frederik Ameloot en een reeks trieste aanvallen via de sociale media op collega's, zijn een sterke aanleiding om het debat aan te gaan.

Neutraliteit in openbare diensten en essentiële bedrijven zoals bpost is een basisvoorwaarde. Dat behoort, samen met openheid en gelijkheid voor iedereen, tot onze waarden en daarover zal ACOD Post waken. Het is dezelfde neutraliteit die moet blijken uit daden en het is aan het management om zijn personeel daarop te beoordelen. Het is dan ook essentieel dat de bedrijfspolicy over neutraliteit en diversiteit in discussie met de vakbonden wordt bepaald. ACOD Post zal blijven druk zetten tot er bij bpost geen verschil meer zal gemaakt worden tussen haar personeelsleden, ongeacht de sociaal-culturele achtergrond, seksuele geaardheid, kennis, vaardigheden en levenservaring.

Jean-Pierre Nyns

Gas- en Elektriciteitssector Akkoord nodig voor opstart sectoraal overleg

Om een onderhandelingskader te realiseren waarin ook in de Gas- en Elektriciteitssector sectorale onderhandelingen kunnen volgen, is voorafgaandelijk een Interprofessioneel Akkoord (IPA) nodig voor twejaarlijkse besprekingen in functie van een Sociale Programmatie 2021-2022.

Een IPA wordt onderhandeld in de Groep van Tien (afgevaardigden van nationale werknemers- en werkgeversorganisaties). Indien dat overleg niet tot een akkoord leidt, dan kan de federale regering een beslissing nemen om een onderhandelingsbasis uit te werken en mogelijk bij wet op te leggen. Eenmaal er een dergelijke basis bestaat, zullen de besprekingen ook in onze sector opgestart worden, hetgeen ook bij ons dan hopelijk zo snel mogelijk tot een gedragen akkoord kan leiden.

De werknemers en werknemers hebben aangetoond hoe essentieel hun rol is in het functioneren van de maatschappij en de economie. Bij deze IPA-onderhandelingen willen we ons solidair tonen met de lage lonen en de hardst getroffen sectoren. ACOD Gazelco herhaalt wel dat bovendien een aantal andere belangrijke specifieke dossiers het voorwerp zullen moeten blijven uitmaken van het sectoraal overleg, zoals verplaatsingen (thuis-werk, dienstverplaatsingen, overplaatsingen...) en rechthebbenden (gezondheidszorgen, personeelstarief elektriciteit en gas...).

Nadat een sectoraal akkoord tot stand gekomen is voor de gebaremiseerde werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité 326 (Gas en Elektriciteit), zullen ook bedrijfsgebonden besprekingen plaatsvinden voor kaderleden in de ondernemingen die hieronder vallen en zal ook voor de statutaire ambtenaren binnen Fluvius OV een stevig akkoord nagestreefd worden voor de periode 2022-2023 (hun twejaarlijkse toezegging houdt in grote lijnen rekening met het akkoord binnen het Paritair Comité 326).

Zoals steeds zal ook nu weer een solidaire druk moeten blijven gevoerd worden om zowel de interprofessionele als de sectorale besprekingen tot goede resultaten te leiden. Daarvoor hebben we ieders inzet broodnodig. Patronale voorstellen worden immers niet door een filantropische reflex

ingegeven, maar al onze leden samen kunnen hen wel op andere gedachten brengen.

Jan Van Wijngaerden



MENEN DIE DAT ?

Een loonmarge van 0,4% voor de komende twee jaar, dat is de werknemers in hun gezicht uitlachen. Maar niet zonder gevolgen.

ABVV
f t i v kbondABVV | www.abvv.be

Proximus

Nieuws uit het Paritair Comité

CUO_OST_ACN

Homeworking field

In het kader van de coronacrisis werden, in lijn met de afspraken voor medewerkers van de shops, thuiswerkmaatregelen getroffen voor collega's van OST & ACN die in quarantaine worden geplaatst. Indien een field medewerker contact heeft gehad met een derde die positief werd getest op CoVID-19 of indien hij terugkeert uit een zone die ondertussen rood is geworden, zal deze medewerker de behandelende arts moeten contacteren om een coronatest te ondergaan en in quarantaine blijven.

In afwachting van het resultaat van die test zal de medewerker van thuis uit aan het werk blijven. De taken liggen in het verlengde van de techniekfunctie binnen het OST-domein terwijl het voor ACN zal gaan over het uitvoeren van taken, opgelegd door de coach, die van op afstand kunnen uitgevoerd worden. Aangezien de betrokken medewerkers aan het werk blijven is er geen impact op het salaris, bonus, premies of maaltijdcheques.

De ACOD is tevreden dat er nu effectief een kader is voor de betrokken medewerkers om van thuis uit te werken. Echter, deze oplossing is er niet zomaar gekomen: we hebben het dossier zelf op tafel moeten leggen naar aanleiding van enkele concrete gevallen. Bovendien heeft het enorm lang geduurd vooraleer de kwestie vanuit de business effectief op de agenda kwam. We hebben meegegeven dit bijzonder te betreuren omdat het ook niet de eerste keer is dat wij, zeker binnen de OST-omgeving, het gevoel hebben dat de sociale partners vergeten of zelfs buitenspel worden gezet.

CBU_SLS_DSC/CUO_CSC_CHC

Buitengewone vermeerdering van het werk

Met dit dossier werd de goedkeuring gevraagd voor het presteren van vrijwillig overwerk in de maanden december en januari bij SLS/DSC en SLS/CHC. Het overwerk werd, in tegenstelling tot de vorige dossiers, niet enkel gevraagd voor operatoren maar ook voor trainers, second line



CHC, sales support DSC en coaches.

De ACOD keurde dit goed omwille van de vrijwilligheid en de feedback van de medewerkers op het terrein, maar wees erop dat een zoveelste aanvraag voor het presenteren van overuren binnen deze diensten niet kan blijven duren. Naast de coronacrisis en het Flex-succes werd nu ook de eindejaarperiode aangegrepen als reden voor de verhoging van oproepen terwijl de pijnlijke waarheid is dat Proximus in het kader van het FFP-transformatieplan de call centers heeft laten leeglopen onder het mom van digitalisering en automatisering. De ACOD heeft dan ook nogmaals aangedrongen op een structurele oplossing om het hoofd te bieden aan de operationele situatie.

CBU_CSE_DVA

Skybbles Joint Venture

De advertentiemarkt wordt de afgelopen jaren beïnvloed door een sterk veranderend medialandschap. Om de uitdagingen op dat vlak aan te gaan zal Proximus samen met Pebble Media, Telenet/SBS en Mediahuis een nieuwe reclameregie creëren onder de vorm van een joint venture (44,4 procent Mediahuis, 44,4 procent Telenet en 11,2 procent Proximus).

Enkel de Skynet Saleshouse-activiteiten worden naar de nieuwe joint venture overgeheveld. De tien betrokken medewerkers blijven voor Proximus werken: sommigen

kunnen binnen het Advertising Team blijven, anderen kunnen een gelijkaardige job opnemen binnen aangrenzende domeinen (content, Pickx, digital communication...). Bij de tweede groep zal HR zorgen voor de begeleiding bij het vinden van de beste oplossing en erop toezien dat de medewerkers een gepaste vorming krijgen ingeval ze wijzigen van functie.

S&S_GHR_LBR

Aanpassing reglement afwezigheden: verlenging vaderschapsverlof

De programmawet van 20 december 2020 wijzigt de duur van het geboorteverlof. Het reglement van de afwezigheden van de personeelsleden van Proximus wordt dan ook aangepast aan de nieuwe wettelijke bepalingen. Hoewel de bepalingen van de programmawet niet van toepassing zijn op de statutaire personeelsleden, zal Proximus de duur van het geboorteverlof van de statutaire personeelsleden gelijkschakelen met dat van de contractuele personeelsleden. Voor de geboortes vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 is de duur van het geboorteverlof 15 dagen. Voor de geboortes vanaf 1 januari 2023 is de duur van het geboorteverlof 20 dagen. De ACOD heeft, net als de twee andere vakbonden, deze aanpassing van het reglement goedgekeurd.

Annuska Keersebilck

Uit de collectieve overeenkomst 2019-2020 bij Proximus

WLU-geschenk niet-actieven

Om de 20^{ste} verjaardag te vieren van WLU (Work Life Unit) werd in een speciaal geschenk ter waarde van 30 euro voorzien voor de niet-actieve personeelsleden. Groot was onze verbazing dan ook dat de contractuele personeelsleden die vrijgesteld zijn van prestaties in het kader van het vertrekplan 60 en het plan 58+, het geschenk niet toegestuurd kregen.

Dat was alvast niet volgens de geest van de onderhandelingen en al zeker niet van wat er in de conventie van de collectieve overeenkomst 2019-2020 werd vastgelegd (art. 86 heeft het wel degelijk over alle niet-actieve personeelsleden). De ACOD heeft dit dan ook onmiddellijk aangekaart met als resultaat dat alle betrokkenen alsnog het geschenk zullen ontvangen.

OUTtv

De Belgische lifestyle televisiezender voor de gay- en open-minded, OUTtv, voorzien in het aanbod van Proximus TV was één van

de elementen uit de eisenbundel van de ACOD in het kader van de collectieve overeenkomst 2019-2020.

Proximus, dat zich tijdens de onderhandelingen engageerde om de commerciële haalbaarheid te analyseren, kwam onlangs met positief nieuws. Vanaf 1 februari is de zender beschikbaar in het Nederlandstalige tv-aanbod. Een dikke pluim voor het Gendercomité van onze sector dat deze eis naar voren heeft gebracht!



Stakingsdreiging bij skeyes levert resultaat op

Veel mensen vragen zich af waarom de drie representatieve vakbonden bij skeyes een stakingsaanzegging in gemeenschappelijk front hebben ingediend. Terecht, in volle gezondheidscrisis en met de impact ervan op de luchtvaartwereld.

We kunnen jullie verzekeren dat deze aanzegging heel weldoordacht werd. Door de weinig respectvolle houding en het gebrek aan waardering vanwege de directie voor jullie vertegenwoordigers, hadden we immers geen andere keuze.

ACOD Telecom-Vliegwezen streeft altijd naar een serene, opbouwende sociale dialoog en ijvert er ten volle voor dat skeyes kan evolueren, zich aanpassen aan de markt, met daarbij oog voor het welzijn van de werknemers die de ruggengraat van het bedrijf zijn.

Jammer genoeg houdt de andere kant van de onderhandelings-tafel er een verschillende visie op na. We ondervinden inderdaad dat we steeds opnieuw dezelfde vragen moeten stellen om uiteindelijk een antwoord of een schijn van antwoord te krijgen.

We konden niet langer naast de feiten kijken en hadden daarom met pijn in het hart een stakingaanzegging ingediend. Dit circus kon echt niet blijven duren. Onze dreiging maakte indruk, want intussen hebben we al opbouwende gesprekken gehad.

Volgens een eerste akkoord worden geen nieuwe dossiers gestart zolang alle vorige dossiers niet zijn afgehandeld of geen eindda-

tum voor de afronding ervan is vastgelegd. Op deze manier hopen we voor de (te) talrijke dossiers, die al veel te lang aanslepen, eindelijk toch een oplossing te bereiken.

Uiteraard houden we jullie op de hoogte van het verdere verloop en hopen we oprecht dat de directie de ernst van de situatie inziet en dat duidelijke regels de rust doen terugkeren. ACOD Telecom-Vliegwezen garandeert jullie dat ze er alles aan zal doen om jullie rechten naar best vermogen te verdedigen.

Laurent Malengreau





Defensie Globaal plan voor het personeel

Op 4 februari 2021 legde de minister van Defensie (MOD) het globaal plan voor zowel militair als burgerpersoneel voor aan de vakbonden. Dit plan zal voortaan de naam POP – ‘People Our Priority’ – dragen. In het verleden lag de focus vooral op investeringen in materiaal en infrastructuur, maar nu geeft Defensie prioriteit aan het personeel. Dat zal broodnodig zijn om de aantrekkelijkheid als werkgever te verhogen.

Weddeherziening

Om concurrentieel te zijn op de arbeidsmarkt en de attractiviteit te verhogen, zal de wedde van de militairen volledig afgestemd worden op die van de Federale Politie tegen 2024. In 2022 komt er een eerste verhoging (1/3) voor elke categorie en in 2023 een tweede verhoging (1/3). In 2024 zal de wedde volledig zijn afgelijnd.

Maaltijdcheques

De enige belemmering in dit dossier was de waarde van de maaltijdcheques. Oorspronkelijk werd 8 euro per dag onderhandeld, maar dit werd niet aanvaard door de minister van Openbaar Ambt.

De minister besliste maaltijdcheques van 6 euro per dag toe te kennen, wat in lijn ligt met wat er aan de politie (2022) en hoogstwaarschijnlijk ook aan het openbaar ambt (in onderhandeling) zal worden toegerekend.

Verwijderingsvergoeding

Dit dossier wordt begraven. De minister van Openbaar Ambt is geen voorstander van een verwijderingsvergoeding omdat dit discriminerend zou zijn ten opzichte van andere ambtenaren. Het budget ervoor gaat niet verloren en zal dienen om de weddeverhoging te realiseren.

Rekrutering knelpuntberoepen

Er komt een aanmoedigingspremie voor nieuwe rekruten die kiezen voor een knelpuntberoep.

Medische zorgen

De procedure terugbetaling zal vereenvoudigd worden zodat alle militairen hun medische kosten maximaal zullen terugbetaald krijgen.

Voordelen personeel

Het personeel kan, via CDSCA, gebruik maken van bepaalde voordelen. Deze voordelen zijn echter nog te weinig gekend en niet gebruiksvriendelijk. Een vereenvoudiging dringt zich op. Nieuwe voordelen zullen toegevoegd worden.

Overige

Er werden nog andere dossiers besproken waaronder, bijvoorbeeld, de reconversie 1850 naar 1618, valorisatie onderrichter, nieuw statuut voor ADIV – Staatveiligheid – OCAM – CYBER...

Besluit

Wij juichen toe dat er een sterk en positief signaal kwam om aan te tonen dat het personeel eindelijk eens prioritair is. Van allerlei initiatieven zal het personeel van Defensie beter worden. ACOD Defensie zal erop toezien dat al deze projecten binnen de gestelde termijnen (deze legislatuur) gerealiseerd zullen worden.

Tony Six, Robby Huysmans



foto: Belga - Eric Lalmand

Gevangeniswezen Opletten voor oude wijn in nieuwe zakken

Vincent Van Quickenborne is intussen iets meer dan vier maanden in functie als minister van Justitie. Een geschikt moment om een eerste keer een balans te maken van hoe het nieuwe kabinet omgaat met de erfenis van Koen Geens en de uitdaging van de coronapandemie in de gevangissen.

Bij een eerste kennismaking Eva De Koning, adviseur van vice-eersteminister en minister van Justitie Van Quickenborne, die het hoger overlegcomité en het sectorcomité III voorziet, signaleerden wij dat de ACOD, gezien onze ervaringen met het vorige kabinet, weinig tot geen reden zag om vertrouwen te hebben in de politieke overheid bij Justitie. Volgens ons ontbreekt het de top van DG EPI aan gezonde communicatie.

We drukten haar daarom op het hart het sociaal overleg een nieuwe en dynamische boost te geven en erop toe te zien dat DG

EPI op tijd en stond overlegt met respect voor het personeel, vertegenwoordigd door de sociale partners.

De coronapandemie heeft sindsdien jammer genoeg ook verder een stempel gedrukt op de wijze waarop het sociaal overleg georganiseerd wordt en het gevolg is dat er voornamelijk via video overlegd wordt. Technische storingen in beeld en geluid, gebrek aan vertaling...: het veroorzaakt moeizame en daardoor soms frustrerende gesprekken over problemen (personeelstekort, overbevolking, corona...) die met het vertrek van Koen Geens niet plots verdwenen zijn.

Kledijproblematiek

Een van de zaken waarover we van bij het begin gezegd hadden dat we ze niet blauwblauw zouden laten, was de kledij van het personeel. De achterstand van om en bij de 2 miljoen euro over een periode

van ongeveer 10 jaar is het beste argument om de manier van werken drastisch te veranderen.

Hierover valt nu al te zeggen dat het kabinet Van Quickenborne bereid is hieraan gevolg te geven en de zaken aan te pakken zoals wij dat kort voor de zomer aan het kabinet Geens hadden voorgesteld. Er hebben al enkele werkgroepen plaatsgevonden en de minister heeft zich in de pers al een pluim op de hoed gestoken. We hebben er goede hoop op dat 2020 het laatste jaar was dat eindigde met het invullen van een kledijstaat.

Coronapremie

We hadden het kabinet Van Quickenborne aangegeven dat we een blijk van waardering en aanmoediging voor het personeel verwachtten onder de vorm van een coronapremie. Het personeel in de gevangissen is elke dag essentieel, dat

is eens te meer gebleken tijdens corona, dus die vraag was zeker gerechtvaardigd.

Hoewel het kabinet in eerste instantie iets wilde toekennen aan (helaas enkel) het medisch personeel, kwam het daar tijdens het eerste hoger overlegcomité van 2021 op terug. Men verwees naar het KB 'Toelagen en vergoedingen', dat deze vorm van premie niet toelaat en stelde voor dat dit onderwerp op het comité A en/of B zou geagendeerd worden. Beide comités zijn echter niet bevoegd. Dit soort pingpong riep toch wel wrange herinneringen op aan de periode Geens. Het is dus verre van een goede eerste stap in het herstellen van het vertrouwen in de overheid.

Wat met de 'warme' en 'koude' bewaking?

De minister had in zijn beleidsnota voor het parlement verwezen naar het principe van 'warme' en 'koude' bewaking, iets dat actueel is sinds de publicatie van de wet op het penitentiair statuut. Wij zijn slechts koude minnaars wanneer een functiedifferentiatie (zo heet dat beestje officieel) een aantasting zou betekenen van het statutair aanwerven en een negatieve impact zou hebben op het inkomen van de personeelsleden. Het kabinet zegde dat het hierover met de sociale partners wil debatteren in werkgroepen. Wij zullen aanwezig zijn in functie van de rechten van het personeel en het verkrijgen van meer duidelijkheid over de intenties van de minister.

Stakingsdreiging om tot overleg te komen

Intussen hebben we enkele stakingsaanzeggingen achter de rug, telkens om tot overleg te komen over zaken waarvan de overheid van mening is dat die louter 'regime van gedetineerden' zijn en dus niet overlegd moeten worden met het personeel. Wanneer 'regime van gedetineerden' echter gelinkt is aan arbeidsveiligheid vinden wij het normaal dat daarover van gedachten gewisseld kan worden, met voldoende tijd om onze leden te raadplegen. Daarover bereikten we na overleg een principeakkoord met het kabinet, zodat personeelsleden niet om de haverklap en nodeloos stakingsintenties moeten kenbaar maken.

Minister van Quickenborne heeft ten gevolge de moeizame regeringsvorming geen volledige legislatuur om een beleid op poten te zetten. Het is om die reden opletten geblazen voor de koekeksjongen die zijn voorganger Koen Geens bij DG EPI achtergelaten heeft. Die zouden de huidige minister ringeloren, waardoor er in essentie niets wijzigt en er slechts sprake kan zijn van oude wijn in nieuwe zakken bij Justitie. ACOD Overheidsdiensten blijft op haar hoede!

Robby De Kaey, Gino Hoppe

FOD Financiën Digitalisering zorgt voor hervorming opleidingen

Reeds enkele jaren vraagt de ACOD om volop in te zetten op opleidingen voor het personeel van de FOD Financiën. Deze vraag wordt nu nog pertinenter door de digitalisering golf. Doelgerichte opleidingen op alle terreinen dringen zich op. De overheid legde ons informeel het plan voor de organisatie van de opleiding van het personeel voor.

Krachtlijnen van de visienota

- De Academie zal verantwoordelijk worden voor de loopbaanontwikkeling, er komt een ruimer aanbod inzake 'jobcoaching'.
- Er zal aan competentie management gedaan worden. De organisatie wil beter weten wie over welke competenties beschikt.
- Een nieuw leermodel wordt ingevoerd, met meer nadruk op evaluatiemomenten tijdens de cursus. Deze evaluatiemomenten zouden vrijblijvend zijn en geen gevolgen hebben voor de evaluatiecyclus.
- Nieuwe pedagogische methodes worden ingevoerd: vele cursussen zullen niet meer op de klassieke manier gegeven worden, maar deels of volledig virtueel. Dit vereist dat, voordat de lessen een aanvang nemen, het personeel de cursus thuis moet instuderen.
- Het is de bedoeling de opleiding meer te laten aansluiten bij de praktijk. Dit zal niet langer gemeten worden door de 'happy sheets' maar door een EFFE (effectiviteit van de opleiding), die zal meten of de deelnemer aan de vorming ook effectief in de praktijk iets kan doen met de opgedane kennis.
- De verantwoordelijkheid voor het opleidingstraject zal meer bij het personeel zelf komen te liggen. Daartoe zal het onoverzichtelijke 'My Academy'-platform op termijn worden vervangen door een gebruiksvriendelijker programma. Dit zou, aldus de overheid, moeten fungeren als een soort Netflix van de opleidingen...
- Elke administratie werd uitgenodigd de eigen technische opleidingsbehoeften te onderzoeken. Daarnaast zal er een onderzoek gedaan worden naar de opleidingsbehoeften voor de transversale functies en naar de generieke behoeftes die nodig zijn voor de digitale transitie.
- Voor de medewerker zal er een groter opleidingsaanbod komen om de digitale trein niet te missen.
- De leidinggevenden zullen uitgenodigd worden cursussen te volgen over teamcohesie, coaching, leiding geven op afstand en de evaluatiecyclus als managementtool.

lees verder >>

federale overheid

• Er zou in de toekomst minder gebruik worden gemaakt van occasionele lesgevers, om de werkdruk voor de occasioneel lesgevers niet te hoog te laten oplopen. Occasioneel lesgeven zou in 2021 nog maximum 15 dagen kunnen en in 2020 nog slechts 10 dagen. Om de job van permanente opleider aantrekkelijker te maken wordt voorgesteld om een loopbaan-evolutie mogelijk te maken van B tot A3 en zouden deze opleiders, net als de occasionele opleiders, de mogelijkheid krijgen om jaarlijks externe opleidingen van hoog niveau te volgen.

Wat vindt de ACOD?

De organisatie van online opleidingen heeft het weliswaar mogelijk gemaakt dat deze tijdens de gezondheids crisis konden doorgaan, maar de online opleidingen mogen na de crisis niet te veel aan belang winnen (met name om het tekort aan opleiders op te vangen). De ACOD is vragende partij om de gevolgde opleidingen meer te koppelen aan promotiemogelijkheden.

De ontwikkeling van nieuwe didactische methodes, gecombineerd met nieuwe online tools, kan een grote meerwaarde betekenen. De kern van een goed opleidingsaanbod zou een breed en goed gedocumenteerd technisch lespakket moeten zijn. Deze nieuwe didactische methodes, vergen meer persoonlijke voorbereiding. Er moet op toegezien worden dat daarvoor voldoende tijd kan worden uitgetrokken. De ervaring uit het verleden leert ons dat maar al te vaak te veel leerstof in een te kort tijdsbestek werd gegeven. Positief is dat de opleidingen meer praktijkgericht zullen worden. Wij vragen ons wel af of er genoeg permanente opleiders zullen gevonden worden en of deze me-

dewerkers hun eigen cursussen mogen schrijven, want momenteel is dit gek genoeg niet altijd het geval. De overheid heeft ondertussen gelukkig ook begrepen dat het nodig is om opleidingen over nieuwe toepassingen te organiseren van zodra deze in gebruik worden genomen en om de opleiders bij de ontwikkeling van deze toepassingen te betrekken.

Dit is een ambitieus plan, dat niet van vandaag op morgen zal gerealiseerd zijn. Het zal evolueren en regelmatig met de vakbonden worden geëvalueerd. Aarzel niet om ons uw feedback te sturen, zodat wij die kunnen doorgeven.

Luc Martony

Cameraverplichting

De vraag leeft om de deelnemers aan een virtuele opleiding te verplichten de camera aan te zetten, om didactische redenen en omdat het bijzonder onaangenaam is voor de lesgevers om te praten tegen een zwart scherm. De ACOD heeft zeker begrip voor dit laatste argument, maar uitte toch enkele bedenkingen over de sancties en de privacy. De overheid besliste daarop deze tekst terug te trekken en te herwerken. We wachten op een nieuwe versie, die trouwens voor de ACOD deel moet uitmaken van een arbeidsreglement, wat er tot op heden nog altijd niet is.



In Memoriam Emmanuelle Joyeux

Het Comité ACOD AMiO Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking is bijzonder getroffen door het trieste nieuws van het overlijden van zijn vicevoorzitter en 'compagnon de route' Emmanuelle Joyeux. Onze vakbond verliest niet alleen een van de meest geëngageerde en slagvaardige syndicaal afgevaardigden, maar ook een sterke, onafhankelijke en intelligente vrouw, met zin voor humor en weinig talent voor zelfmedelijden of zelfbeklag. Daar had Emmanuelle namelijk geen tijd voor, altijd was ze bezig met leden en medemensen met raad en daad bij te staan. Emmanuelle zal gemist worden.



Fight for 14€ UGent zet stap naar verhogen laagste lonen

Onze kameraden van ACOD Universiteit voerden de voorbije maanden (samen met andere partners) al actie voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden voor bepaalde personeelsgroepen bij de UGent. De acties kaderden in de Fight for 14€-campagne van het ABVV en de ACOD. ACOD Overheidsdiensten en ACOD Onderwijs, samen ACOD Universiteit, eisten dat de UGent de laagste lonen zou optrekken tot minimum 14 euro per uur, dat het contractueel personeel zou worden gestatutariseerd en dat er een 'insourcing' van de schoonmaak zou komen. Hoe ver staan we?

In mei 2020 besliste de raad van bestuur reeds positief over de statutarisering. Hij gaat nu ook principieel akkoord met het verhogen van de laagste lonen naar 14 euro per uur. Hiermee halen we een eis binnen waarrond de voorbije twee jaar campagne werd gevoerd met de steun van partners (zoals de Ghent University Women's Strike). Een dikke proficiat aan het team van de syndicale delegatie bij UGent.

Door deze beslissing zullen de allerlaagste lonen aan de UGent stijgen met minstens 10 procent en zullen ook nieuwe aanwervingen in een hogere schaal gebeuren. Over de exacte modaliteiten wordt de komende weken onderhandeld, maar de principiële goedkeuring is binnen.

We kunnen ook over twee andere eisen van de campagne vooruitgang melden:
- de raad van bestuur keurde een stappenplan naar statutarisatie goed



- de insourcing van de schoonmaak: volgende maand worden de offertes verwacht in het kader van de nieuwe aanbesteding. Belangrijk hierbij is dat in die aanbesteding werd gevraagd dat de externe partners betere loonvoorwaarden voorstellen, die zo dicht mogelijk bij die van de UGent moeten aansluiten. Indien dit toch niet zou gebeuren, blijft het pleidooi voor insourcing bestaan.

Concrete actie en onderhandelen: het loont!

Chris Moortgat

De Watergroep Onheil vermeden?

Er wordt al vier jaar hard gewerkt aan een nieuw loopbaan- en beloningsbeleid bij De Watergroep. Directie en vakbonden hebben van in het begin de handen in elkaar geslagen en het einde van de tunnel lijkt in zicht. Uiteraard kent een dergelijke zware en ingrijpende verandering ups-and-downs. Een overzicht.

Een down kwam er nadat de directeur-generaal verslag ging uitbrengen bij de raad van bestuur. De raad had echter een facelift gekregen: zowel de voorzitter als drie bestuurders, met bovenop twee regeringscommissarissen, waren vervangen. Deze nieuwelingen wilden direct hun stempel drukken en hadden kanttekeningen tegenover de tussen de vakbonden en de directie, maar met de vorige raad, gemaakte afspraken. Dit ging over de budgettaire impact, de manier van werven

(volgens de afspraken van cao 2019-2020 statutair zolang dit niet wijzigt voor het personeel van de Vlaamse Overheid), retroactieve verloning voor diegenen die de job volgens het nieuw stramien reeds geruime tijd uitvoeren en een individuele evaluatie voor de managementtoelage, wat ons evident lijkt.

Op het Technisch Overlegcomité (TOC) van 3 februari kregen we verslag over de vergadering tussen DG en raad van bestuur. De ACOD vroeg onmiddellijk de schorsing aan om te overleggen met de collega's van ACV en VSOA. De neuzen stonden in dezelfde richting: op deze manier liever de stekker eruit dan verder te praten over om het even wat. Een kennismakingsgesprek met de voorzitter Brecht Vermeulen drong zich op en kregen we nog dezelfde avond.

Het informeel overleg verliep gemoedelijk en de voorzitter had oren naar onze argumentatie. Vooral de intentie om contractueel te werven volgens het regeerakkoord is de doorn in het oog van de vakbonden, temeer omdat nog tot minstens eind 2021 voor de gehele Vlaamse overheid onderhandelingen lopen met minister Somers (over zijn fameuze vijf werven). Er komt een nieuw gesprek tussen DG en de raad van bestuur, met de boodschap om de harde standpunten van de raad af te zwakken.

Uiteraard zijn en blijven wij op onze hoede. Een vernieuwde aanpak moet kunnen, maar iedere werknemer moet er beter van worden. Anders stopt het voor ons, terug naar af.

Jan Van Wesemael



Geslaagde eerste online militantenmeeting Drie dossiers onder de loep

Om ook in deze telethuiswerktijd de syndicale vinger aan de pols te houden, hielden de algemeen secretarissen en adjunct-secretarissen van de Vlaamse overheidsdiensten een eerste online meeting met onze syndicaal afgevaardigden en militanten. Op vrij korte tijd waren er 168 deelnemende militanten online om de syndicale en politieke situatie bij de Vlaamse overheid te bespreken. Een goede start voor deze eerste keer. We zullen dit extra onlinekanaal meer gebruiken om kort op de bal te spelen. Al duimen we natuurlijk voor een snelle terugkeer van onze fysieke vergaderingen.

Het is duidelijk dat ons vakbondswerk niet stil staat. Onze syndicaal afgevaardigden, militanten, gewestelijk secretarissen en algemeen secretarissen Jan en Chris en adjuncten Sylvia, Eddy en Geert werken stevig door ter verdediging van de belangen van de leden en personeelsleden. Op onze online-meeting hebben we vooral drie belangrijke dossiers van 2021 besproken: het hybride werken, de onderhandelingen over het statuut en de 'vijf werven', en de cao sectoraal akkoord.

Hybride werken en thuiswerken

Op 25 januari startten de gesprekken op het sectorcomité met de Vlaamse regering en de vakbonden over de nieuwe omzendbrief 'Hybride werken'. Op 22 februari hebben we daarover verder onderhandeld. ACOD Overheidsdiensten staat positief tegenover hybride werken en (tele)thuiswerkdagen voor het personeel, zolang dit geen verplichting is en als er in voldoende middelen voorzien wordt om dit werkbaar te maken voor het personeel en de dienstverlening. Verschillende entiteiten voorzien nu al, ieder voor zich, in middelen om thuiswerk mogelijk te maken.

Wij wensen echter dat er via de omzendbrief een globaal kader komt met een uniforme regeling voor principes, prioriteiten en middelen voor alle Vlaamse entiteiten. Nadien kan elke entiteit specifiek aanvullen.

Voor de ACOD staan vijf prioriteiten centraal.

1. Strikte afspraken over welzijn.
2. Afspraken over combinatie werktijd-priëvtijd (beschikbaarheid, bereikbaarheid,

deconnecteren, mailstop...).

3. Het ter beschikking stellen van de werkmiddelen (laptop, toetsenbord, smartphone, internetvergoeding).
4. Het ter beschikking stellen van ergonomisch thuiswerk materiaal (bureaustoel, verstelbare bureautafel, extra scherm, laptopstandaard, headset...).
5. Een redelijke, uniforme financiële thuiswerkvergoeding (voor elektriciteit, verwarming, waterverbruik...).

ACOD Overheidsdiensten zet in op positieve onderhandelingen waarbij langs beide kanten de maatregelen voor het personeel en de dienstverlening centraal staan.

Statuut en loon- en arbeidsvoorwaarden

De informele onderhandelingen over de vijf werven van minister van Binnenlands Bestuur Bart Somers zijn gestart op 16 februari en zullen enkele maanden duren. Hierover zal worden onderhandeld:

- de afschaffing van de statutaire loon- en arbeidsvoorwaarden
- de harmonisering van contractuele en

- statutaire loon- en arbeidsvoorwaarden
- dezelfde ziekteverzekering voor contractueel en statutair personeel (= afbouw statutair stelsel)
- de pensioenregeling
- loopbaan (functieclassificatie) en selectie.

Men wil de onderhandelingen tegen eind 2021 afronden.

ACOD Overheidsdiensten duldt geen afbraakmaatregelen op het vlak van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Het moeten serieuze en echte onderhandelingen worden over een heel pakket maatregelen die de arbeidsvoorwaarden voor contractuelen en statutairen verbeteren en versterken. Wij zien geen enkele reden om de loon- en

arbeidsvoorwaarden van het personeel af te bouwen. De Vlaamse overheidsperoneelsleden werken immers goed en kwaliteitsvol. Wij hebben een moderne en performante Vlaamse overheidsdienstverlening dankzij de inzet van het personeel. Uit de feiten blijkt dat de Vlaamse overheidsdiensten in de kopgroep van de beste Europese overheidsdiensten zitten. En dit ondanks de besparingen van de voorbije jaren en vandaag.

Cao-sectoraal akkoord

Tijdens de legislatuur van elke Vlaamse regering zijn er onderhandelingen met de vakbonden over een cao-sectoraal akkoord voor het personeel. Het is altijd onze be-

doeling de loon- en arbeidsvoorwaarden te verbeteren via cao-maatregelen. Vanaf 19 april starten we deze onderhandelingen op voor de periode 2020-2021. Daarna volgt er nog een ronde voor de volgende drie jaar, van 2022 tot 2024.

Onze syndicale werking gaat stevig verder. We zullen naast regelmatige online meetings met de militanten, ook online meetings met de leden organiseren. Volg ons ook op Facebook, via onze website en op de elektronische vakbondsmuurkrant van de Vlaamse overheid. Op ons kan je rekenen!

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Nieuws voor het meester-, vak- en dienstpersoneel in het GO!

Verhoging loonbarema's

Goed nieuws te melden. Voor het meester-, vak, en dienstpersoneel (MVDP) van het Gemeenschapsonderwijs zijn sinds januari de loonbarema's met 1,1 procent verhoogd. Dit is het gevolg van de toepassing van het resultaat van de voorbije cao-onderhandelingen. Momenteel zijn we bezig met het samenstellen van een nieuw eisencahier voor de volgende cao-onderhandelingen. Deze zullen nog dit jaar starten. Meer hierover in de volgende edities van Tribune.

Wanneer kan je klein verlet gebruiken?

De jongste weken krijgen we veel vragen over de verschillende maatregelen rond het klein verlet voor de MVD-personeelsleden. In de 'Handleiding voor contractuelen' staat een volledig en duidelijk overzicht met alle mogelijkheden. Ook de voorwaarden en gevolgen worden daar duidelijk uitgelegd.

Er zijn momenteel 16 mogelijkheden waarvoor men klein verlet kan krijgen indien aan de voorwaarden wordt voldaan. Wij geven hier de belangrijkste mogelijkheden weer waarvoor bepaalde dagen klein verlet kunnen.

Huwelijk

Voor huwelijk van de werknemer, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), (of van de wettelijk samenwonende), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer, bij de geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat (= vaderschapsverlof, ook wel geboorteverlof genoemd).

Overlijden

Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer (of van de wettelijk samenwonende) (geldt niet indien men gescheiden is), van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) (of van de wettelijk samenwonende), van de vader, de moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer, bij het overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont, bij het overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont.

Plechtige communie en feest vrijzinnige jeugd

Voor de plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), (of van de wettelijk samenwonende), voor de deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), (of van de wettelijk samenwonende) aan het feest van de vrijzinnige jeugd waar dit feest plaats heeft.

Familieraad

Voor het bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijengeroepen door de vrederechter.

Onze militanten en syndicaal afgevaardigden in de scholengroepen en onze gewestelijk secretarissen kunnen hierover meer informatie geven.

Promotiecampagne

Binnenkort starten we met een affiche- en foldercampagne om onze afgevaardigden en gewestelijke diensten beter bekend te maken in de scholengroepen.

Chris Moortgat

Nieuwe functieclassificatie Systeem met voordelen, maar geen wondermiddel

Sinds het einde van de jaren 1980 zorgen de besparingen in de welzijnssector voor wrevel. De Witte Woede ging van start, langdurige stakingsacties met respect voor de zorgbehoevenden braken uit. Die strijd bleef de voorbije 30 jaar zeer actueel en relevant. Met slogans als 'Loon naar werk' en 'Meer handen aan bed' werd doorheen de jaren druk uitgeoefend op de regering om betere loon- en arbeidsvoorwaarden te verkrijgen voor het personeel in de zorgsectoren. Helpt de nieuwe functieclassificatie?

Wat je vaak hoort als het gaat over de herwaardering van de zorg, is de term IF-IC. Deze afkorting staat voor Instituut voor Functieclassificatie – Institut de Classification de Fonctions. Deze vzw is opgericht voor functieclassificatie en wordt gezien als het wondermiddel om het loonhuis in de zorgsector te verbeteren en te verfijnen. Tijd om er even dieper op in te gaan.

De eerste sociale akkoorden van 1989, 1990 en 1991-1994 waren beperkt en bevatten een terechte herwaardering van het verzorgend en verplegend personeel in de ziekenhuizen. Daarnaast werd reeds een begin gemaakt van een oplijsting van elementen die voor herziening vatbaar en wenselijk waren.

Met de Vlaamse Intersectorale Akkoorden (VIA) wou men wel de gehele welzijnssector en zorgsector bereiken. Ze hebben als doel de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die actief zijn in deze sectoren te optimaliseren.

VIA-akkoorden worden doorgaans afgesloten voor een periode van vijf jaar, tussen de Vlaamse regering en de werknemers- en werkgeversorganisaties. De Vlaamse overheid staat in voor de subsidiëring van de organisaties die de maatregelen, bepaald in deze akkoorden, uitvoeren. Het eerste VIA-akkoord dateert van 1998 en intussen zijn we al aan nummer 6.

VIA 6 formaliseert invoering van functieclassificatie

Op 24 november 2020 werd het voorakkoord VIA 6 getekend voor de social/non-

profitsectoren voor de periode 2021-2025. Hier mag gerust gesproken worden over een historisch akkoord. IF-IC, reeds aangehaald vanaf VIA 4, wordt er ook formeel ingevoerd. De argumentatie luidt als volgt: *“Om extra koopkracht te realiseren, de concurrentie tussen (deel)sectoren op het vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden te ontmijnen en mobiliteit tussen functies en (deel)sectoren te stimuleren, wordt ingezet op de uitrol van een gemeenschappelijke functieclassificatie en loonhuis (IF-IC) voor de geregionaliseerde zorgsectoren enerzijds en de klassieke VIA-sectoren anderzijds.”*

De nieuwe functieclassificatie en het bijhorend loonhuis krijgen een uitrol in twee fasen.

- Voor de publieke geregionaliseerde zorgsectoren (de sectoren die door de zesde staatshervorming van het federaal niveau werden overgeheveld naar het Vlaams niveau, zoals de ouderenzorg (ROB en RVT), de psychiatrische verzorgingstehuizen...): IF-IC kan snel worden ingevoerd, aangezien men over het muurtje kan kijken bij de private sectoren (PC 330), waar men reeds van start ging in 2019. Het budget hiervoor bedraagt maximaal 6 procent van de loonmassa.

- De publieke klassieke VIA-sectoren (zoals diensten voor gezins- en bejaardenhulp, lokale diensteneconomie...): de IF-IC-oefening moet nog volledig worden opgestart en zal dus meer tijd in beslag nemen. Het gaat hier over een budget van maximaal 4,5 procent van de loonmassa.

Wat is IF-IC?

De vzw IF-IC ontstond in 2002 dankzij de samenwerking van de sociale partners. Het doel is werk te maken van een analytische functieclassificatie voor de social/non-profit. IF-IC werkte daarom een classificatiesysteem uit waarbij maximaal rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van de social/non-profit. Op die manier wil men een duidelijke basis leggen voor de ontwikkeling van een correcte en rechtvaardige verloningspolitiek.

Het IF-IC-classificatiesysteem is eigendom van het Instituut voor Functieclassificatie. Het wordt exclusief gebruikt door de vzw IF-IC en beheerd door de sociale partners. De paritaire aanpak van het project en de grote betrokkenheid van de instellingen op het terrein zijn kenmerkend en belangrijk.

Het is een analytisch systeem, waarbij functies worden beschreven en daarna onderzocht op basis van vooraf bepaalde en duidelijk omschreven functiekenmerken (criteria).

Voor de volledigheid: als men het heeft over een functieclassificatiesysteem, dan wordt vaak enkel gedacht aan de verloning die eraan gekoppeld wordt. Maar functieclassificatie kan ook gebruikt worden voor vormingsbeleid, evaluatiegesprekken, aanwervingen en heel wat andere doeleinden.

Voordelen van de nieuwe classificatie?

Het IF-IC-classificatiesysteem heeft onmiskenbaar voordelen ten aanzien van het oude systeem.

1. Het creëert duidelijkheid: het oude systeem maakte een onderscheid in verloning op basis van diploma's en/of functies, afhankelijk van de situatie. Dit zorgde voor veel discussies.

Bovendien was de oude classificatie niet aangepast aan de evoluties in de sector. Tot slot werden de functies enkel omschreven op basis van hun titel, zonder informatie over de inhoud.

2. Het zorgt voor genderneutraliteit: aangezien elke functie wordt beschreven, gewogen en vervolgens toegewezen op basis van activiteiten en taken, vermijdt men discriminatie in verloning tussen mannen en vrouwen. Het IF-IC-classificatiesysteem zorgt voor een gelijke beoordeling van alle soorten taken, ook taken die voornamelijk worden uitgevoerd door vrouwen of door mannen.

3. De analytische functieclassificatie hanteert het principe van 'gelijk loon voor

Lokale en regionale besturen

beschikt en de mogelijke impact van genomen beslissingen tijdens een normale uitoefening van de functie.

6. Omgevingsfactoren: dit betreft de structurele ongemakken in de uitoefening van de functie. We onderscheiden materiële omgevingsfactoren (zoals geluid, temperatuur en straling), fysieke factoren (zoals zwaar werk, contact met ziektes en beeldschermwerk) en psychische factoren (zoals contact met agressie, ziekte, lijden of dood).

Conclusie

Het IF-IC-functieclassificatiesysteem is zeker geen wondermiddel. Maar het is wel een objectief en transparant systeem voor de ontwikkeling van een verloningbeleid. En het heeft onmiskenbaar voordelen: zoals gezegd zorgt het voor duidelijkheid, gelijkheid en genderneutraliteit.

Maar uiteraard zijn er nog knelpunten. Het verloningssysteem binnen de IF-IC-classificatie is op een andere manier opgebouwd dan de huidige salarisschalen. Veralgemeend kan je stellen dat je de eerste jaren van de loopbaan op een hoger niveau betaald wordt, maar op het einde van de loopbaan minder betaald krijgt. De vergelijking van de volledige loopbaan is dus een belangrijke boodschap.

Bovendien zullen niet alle functies geïmplementeerd kunnen worden in het IF-IC-systeem. Uiteraard wordt geprobeerd om zoveel mogelijk functies toe te passen, maar soms lukt het niet. Men zal steeds voor elk individu de afweging moeten maken of het interessant is om in te stappen in het IF-IC-verhaal, dan wel om ten persoonlijke titel in het oude systeem te blijven. Het is dus belangrijk om het algemeen principe voor ogen te houden: niemand is verplicht om mee te doen in IF-IC.

Ondertussen kan je steeds terecht bij de gewestelijke secretarissen van ACOD LRB. Ze zullen je deskundig bijstaan bij de keuzes die op je afkomen.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Vergemeentelijking ziekenhuizen Privaat Ziekenhuis Maas en Kempen wordt openbaar

Sinds 1 januari 2021 bestaat het Ziekenhuis Maas en Kempen (ZMK) in Maaseik als private juridische entiteit niet meer gezien de 'inkanteling' in het Ziekenhuis Oost-Limburg (ZOL).

Het ZOL is een openbare dienst behorende tot de sector van de lokale en regionale besturen met vestigingen in Genk, Lanaken en nu dus ook in Maaseik. Het gaat hier dus over een zogenaamde vergemeentelijking (tegenovergestelde van een privatisering) waardoor er een stukje van de Limburgse zorg terug in openbare handen terecht komt. Deze beweging is vanuit maatschappelijke optiek een heel goede zaak. Zorg moet voor ons zoveel mogelijk een openbaar gegeven te zijn, vanuit onder andere het democratisch oogpunt en het weghouden van een commerciële winstlogica.

Woelige historiek

Aan deze beweging is een lange en complexe historiek voorafgegaan. In 1993 werd MC NOL opgericht als een publiekrechtelijke vereniging overeenkomstig de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 door vier deelgenoten: Stad en OCMW Bree en Stad en OCMW Maaseik, onder de vorm van een autonome verzorgingsinstelling (AV). Op 1 januari 2001 werd de exploitatie overgenomen in de vorm van het private ziekenhuis ZMK. De statutaire personeelsleden werden ter beschikking gesteld aan de vzw ZMK waarbij het Medisch Centrum Noord-Oost Limburg (MC NOL) nog bleef fungeren als detachingsvehikel waarvan het laatste personeelslid in 2022 op pensioen zal gaan.

Aan de betaling van de pensioenen van de (gewezen) statutaire personeelsleden is een hele saga verbonden. Dit heeft te maken met de pensioenfondsen waaraan de verschillende personeelsleden (Bree of Maaseik) verbonden waren. Op dit vlak heeft de MC NOL in 2013 de verkeerde keuzes gemaakt door de weigering

beide personeelscategorieën te laten ressorteren onder hetzelfde pensioenfonds. Hierdoor kwam de MC NOL en de Stad Maaseik (over wiens overgedragen OCMW-personeel het gaat) in de problemen: er was een zeer concrete dreiging dat de pensioenen van hun gepensioneerde statutairen niet meer konden worden betaald.

Beide steden waren van oordeel dat ze enkel moesten betalen voor de reeds gepensioneerde statutairen en niet de nog actieven, gezien de vereffening in 2001. Voor deze laatste personeelsleden stortte MC NOL onvoldoende bijdragen in het door Ethias beheerde fonds waardoor MC NOL zijn verplichtingen in het kader van de responsabiliseringsbijdragen niet meer kon nakomen. Ethias heeft dan ook die verzekering vanaf 2018 stopgezet.

Rechtszaak

Dit leidde tot een rechtszaak vanwege MC NOL tegen Ethias en tegen de Stad Maaseik en de Stad Bree. Ook werden rechtszaken aangespannen tegen de federale pensioendienst en de RSZ. Door deze hele polemiek dreigden de gepensioneerde statutairen zonder pensioen te vallen eind 2018.

Inzake deze vorderingen werd MC NOL in het ongelijk gesteld. Het had immers alle beslissingen genomen met volle kennis van zaken en bewust van alle gevolgen, zo oordeelde de rechtbank. Ook ten aanzien van Ethias ving het bot, voorlopig althans... Nog niet alle aspecten van dit dossier zijn volledig afgerond.

Op dit moment staan zowel de Stad Maaseik als de Stad Bree in voor de betaling van de statutaire pensioenen in een verhouding 60/40. De steden hebben van de Vlaamse overheid een korting gekregen voor de betaling van de responsabiliseringsbijdrage wat zorgde voor een consensus tussen beide lokale besturen.



Dit verhaal toont nog maar eens aan hoe weinig efficiënt en doordacht er gehandeld is op verschillende politieke niveaus. Niet alleen zuiver beheersmatig maar ook op het vlak van de visie omtrent het ambtenarenstatuut en het belang van het openbare karakter van zorginstellingen.

Terug openbaar

Het ZOL is de voorbije jaren als openbare entiteit enorm gegroeid, tot een toonaangevende instelling in Limburg. Nu komt daar dus de vestiging Maaseik bij en telt het ZOL ondertussen 4.000 personeelsleden. Het is de grootste werkgever in Limburg.

Er zijn plannen om de vestiging in Genk om te bouwen tot een ware zorgcampus (SYNAPS PARK) met naast het ziekenhuis, de Limburgse Zorgacademie (LiZa), het kinderdagverblijf Wombat, het kinderpsychiatisch centrum (KPC) en allerlei zorggerelateerde bedrijven en start ups.

Naast de gebouwen en infrastructuur is de garantie dat de lokale pensioenbom niet

ten laste zal vallen van het ZOL ongetwijfeld een katalysator geweest tot de inkanteling van Maaseik. Hoewel niemand nog wordt vast benoemd, is er weliswaar veel geïnvesteerd in de publieke zorg en hopen we dat met deze inkanteling het openbare karakter van de zorginstelling bestendig wordt. En dat dit de voorbode mag zijn van nog meer vergemeentelijkingen in onze sector.

We mogen echter niet naïef zijn en blijven waakzaam. De afbraakpolitiek (besparingen, benoemingsstop en privatiseringen) gaat op vele plaatsen nog steeds vrij onverstoord verder. Hierover is zeker het laatste woord nog niet gezegd.

Toch kunnen we dergelijke vergemeentelijkingen alleen maar aanmoedigen, vanuit maatschappelijke optiek en voor het algemeen belang. We hopen dat met dit voorbeeld een omgekeerde trend van start gaat die navolging krijgt in de gehele sector. Blijkbaar is privatiseren dan toch geen wondermiddel en zijn er, zoals wij altijd hebben gesteld, meer risico's aan verbonden dan veel politici doen uitschij-

nen. Dat bewijst de praktijk in dit geval eens te meer.

Willy Van Den Berge, Frank Hoste

Interview met Herwig Bruyninx "De minister verbeeldt zich besparingen in het volwassenenonderwijs"

In het vorige nummer van Tribune schreven wij dat het vijf voor twaalf is voor de centra voor volwassenenonderwijs (CVO). Wat dat concreet betekent, vroegen we aan Herwig Bruyninx, directeur van CVO Cursa en trouw ACOD-militant.

Zijn er gebieden binnen de CVO's die meer dan de andere te lijden hebben onder de coronacrisis?

Herwig Bruyninx: "Aan de ene kant zijn dat de praktische opleidingen zoals houtbewerking, horeca en lassen, aan de andere kant de hobbygerichte opleidingen, zoals de talen of huishoudelijk koken. Die worden vooral gevolgd voor de sociale contacten, mensen vinden dat belangrijk. Het speelt ook een rol of op de lesplaats een of meer opleidingen gegeven worden. Wij mogen maar een vierde van de lessen ter plekke organiseren. Als we dan op een vestigingsplaats alleen horeca hebben, dan mag maar één vierde van die lessen ter plekke doorgaan. Als we daarentegen horeca en bijvoorbeeld talen hebben, dan kunnen we die talen volledig via afstandsonderwijs organiseren en mogen de lessen horeca voor bijvoorbeeld vijftig procent plaatsvinden.

Wij hebben dat in ons centrum voor met houtbewerking. In Hasselt zitten de cursisten apart en kan ik slechts één vierde van de lessen ter plekke organiseren, in Maaseik zitten ze samen met andere cursisten en kan ik drie vierde van de lessen laten plaatsvinden. Ieder centrum moet keuzes maken. Wij hebben trouwens richtlijnen gekregen om praktische opleidingen, tweedekansonderwijs en Nederlands voor anderstaligen voorrang te geven."

Welke richtingen hebben het minste last van de coronacrisis?

Herwig Bruyninx: "De opleidingen die beroepsgericht zijn, zoals onze opleiding tot zorgkundige. Daar zijn afspraken met de VDAB en als de cursisten stoppen, worden ze gestraft doordat hun werkloosheidsuitkering daalt. Zulke opleidingen doen het beter. Ook het tweedekansonderwijs doet het goed. Die mensen gaan voor een

bepaald diploma en willen dat absoluut halen. Als ze zich nu niet inschrijven, zijn ze weer een jaar kwijt."

Je sprak net over het belang dat sommige cursisten hechten aan sociale contacten. Moet het volwassenenonderwijs wel een sociale rol spelen? Is dat niet iets voor de socio-culturele sector? Moeten wij geld afleiden van bijvoorbeeld de CLB's of het secundair onderwijs naar hobby-onderwijs?

Herwig Bruyninx: "Zo zie ik het niet. Als je cursussen organiseert in de gebouwen van een 'dagschool', dan maak je ook reclame voor die school. Onze cursisten zijn ouder en grootouder en zien bijvoorbeeld dat de secundaire school waar de cursussen georganiseerd worden goed uitgerust is. Bovendien heeft de overheid sowieso een sociale rol te spelen en wat zien wij in volle coronacrisis? De mensen geven aan dat ze de lessen missen, dat ze eenzaam zijn. Het volwassenenonderwijs is ook niet verzuimd zoals de meeste socio-culturele organisaties. Die nemen vaak initiatieven op het vlak van onderwijs, maar de kwaliteit is veel minder. Dat geven onze cursisten trouwens zelf aan."

Vorige maand lasen wij in Tribune dat het voor sommige CVO's vijf voor twaalf is. Hoe is dat zo ver gekomen?

Herwig Bruyninx: "Er zijn heel grote fusies geweest. In het Limburgse GO! zijn we van vier CVO's naar één groot gegaan en dat is een ramp geweest voor het hoger kader: directeurs zijn op pensioen gegaan, weggefallen... Als de minister onze huidige werkings- en personeelsmiddelen niet beviest en ons afrekent op de huidige inschrijvingen, dan zullen zeer veel leerkrachten hun job verliezen of boventallig worden. Het is dus echt vijf voor twaalf, want we stevenen af op een sociaal bloedbad. Wij hebben in ons CVO een terugval van ongeveer 20 procent. Als wij ieder jaar maar 0,8 procent mogen groeien, dan hebben wij bijna dertig jaar nodig om dat verlies goed te maken. Wij trekken aan de alarmbel, maar de minister



"Als de burgers bijvoorbeeld voor een taalopleiding naar de privémarkt moeten, dan betalen ze veel meer en is de kwaliteit niet gewaarborgd."

geeft de indruk dat hij er geen oren naar heeft."

Misschien is dit voor hem een welgekomen besparing?

Herwig Bruyninx: "Inderdaad. Deze regering – en eigenlijk ook de vorige regering – wil dat de CVO's zich beperken tot beroeps- en diplomagerichte opleidingen. Dat sociale weefsel rond de CVO's vinden ze minder belangrijk. Nu blijkt dat die beroeps- en diplomagerichte opleidingen goed standhouden. De minister krijgt dus op een presenteerblaadje wat hij wil."

Corona bespaart in zijn plaats?

Herwig Bruyninx: "Dat denkt hij, maar hij

vergist zich. Onze boventalligen zullen ge-reaffecteerd worden in het secundair onderwijs en daar tijdelijken verdringen. Als ze daar niet terechtkunnen, dan krijgen wij hen terug bovenop ons kader en moet de minister ze toch doorbetalen. Als besparing zou het wel eens kunnen tegenvallen.”

Jullie vragen dus dat de werkings- en personeelsmiddelen bevroren worden?

Herwig Bruyninx: “Inderdaad, wij vragen dat ze bevroren worden op het niveau

van september vorig jaar. Wij hebben een reeks fusies achter de rug, onder andere met CVO's die in slechte papieren zaten. Daardoor hebben wij middelen moeten besteden aan het dempen van putten. Die middelen hebben we niet elders hebben kunnen investeren en dan komt daar nog eens corona bovenop.

Wij verliezen niet alleen personeelsmiddelen, maar ook werkingsmiddelen en die dienen onder meer om lokalen te huren. Onze hospiteerscholen zullen hun lokalen ook niet gratis ter beschikking stellen. Wij

trekken dus uit alle kracht aan de alarmbel.

De burgers moeten ook beseffen wat de gevolgen zijn van het kortwieken van de CVO's. Als ze bijvoorbeeld voor een taalopleiding naar de privémarkt moeten, dan betalen ze veel meer en is de kwaliteit niet gewaarborgd.”

Brochure Loopbaanonderbreking

Als je er even tussenuit wil (of moet), dan kan je misschien loopbaanonderbreking nemen. De voorbije jaren is dit verlofstelsel sterk gewijzigd. Daarom hebben wij een nieuwe brochure gemaakt.

Wil je weten wanneer je loopbaanonderbreking kan nemen, hoe je de aanvraag indient, wat de gevolgen zijn voor je inkomen...? Je vindt alle antwoorden in de brochure.

Opgelet: de brochure is niet bestemd voor wie in de basiseducatie of het hoger onderwijs werkt of contractueel is. Voor deze personeelsleden verschijnt later een aangepaste versie. Als je lid bent van ACOD Onderwijs, dan kan je deze brochure gratis bestellen via onderwijs@acod.be of telefonisch (02 508 58 80). Vermeld wel duidelijk je naam en geboortedatum. Vermeld ook of je de brochure op papier of als pdf wil ontvangen.

nancy.libert@acod.be



Vakbondspremie 2020 Krijg een deel van je lidgeld terug!

In de maand maart ontvang je via Mijn Onderwijs Personeel het aanvraagformulier van de vakbondspremie. Als je in 2020 lidgeld betaald hebt, dan kan je met dit formulier de terugbetaling van een gedeelte van je lidgeld aanvragen.

Ga dus naar Mijn Onderwijs Personeel, download het formulier, vul het volledig in en onderteken het en stuur het met de

briefpost naar het ACOD-secretariaat waar je aangesloten bent. Je vindt de gegevens op onze website (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

Opgelet: de overheid verbiedt ons digitale formulieren te ontvangen. Bezorg ons dus een papieren exemplaar.

Als je problemen hebt met de toegang tot

Mijn Onderwijs Personeel, bel dan 1700. Voor vragen over de vakbondspremie, contacteer je het ACOD-secretariaat waar je aangesloten bent.

Je kan deze procedure ook bekijken in een filmpje van het Ministerie van Onderwijs (https://youtu.be/4IUe7z_GTao)

nancy.libert@acod.be

Interview met Nico Pattyn

"We moeten elkaars expertise respecteren en de solidariteitsgedachte bevorderen"

Sinds oktober vorig jaar heeft de Commissie Leerlingenbegeleiding een nieuwe voorzitter, Nico Pattyn. Hij is sinds 1994 actief als psychopedagogisch consulent in het CLB Mandel en Leie. Hij was al lid van de Commissie Leerlingenbegeleiding en nu is hij ook voorzitter. "Niet uit ambitie, wel uit plichtsbesef", geeft Nico lachend aan.

Met welke sectoren van het onderwijs houdt de commissie zich bezig?

Nico Pattyn: "De meeste commissieleden komen uit de CLB's, maar er zijn ook zorgcoördinatoren, leerlingbegeleiders en internaatopvoeders bij. Ik vind dat eigenlijk iedereen in het onderwijs aan leerlingenbegeleiding doet en een plek heeft in onze commissie."

Komen al deze groepen aan bod in de commissie of blijven sommige wel eens in de kou staan?

Nico Pattyn: "Dat moet ik als voorzitter mee bewaken. We hebben het de laatste keer bijvoorbeeld over het nieuwe decreet voor de internaten gehad, maar vaak gaat het over de CLB's. Er is nog iets anders waarover we moeten waken: wij hebben veel leden in het officieel onderwijs, maar we mogen onze leden in het vrij onderwijs niet vergeten, want die zijn er ook! Ik probeer als voorzitter alert te zijn, niet alleen wat betreft de onderwerpen, ik wil ook oog hebben voor de verschillende achtergronden van de leden."

Hebben deze groepen gedeelde noden?

Nico Pattyn: "Ik zou kunnen zeggen dat ze allemaal meer middelen nodig hebben, maar ik mag er geen karikatuur van maken. Laat ik het zo zeggen: de overheid moet het belang van leerlingenbegeleiding inzien en er de nodige waardering en investeringen aan koppelen. Dan denk ik dus niet alleen aan middelen, maar ook bijvoorbeeld aan een goed statuut voor de ondersteuners. Iedereen heeft er baat bij

dat de mensen een goed statuut hebben en de nodige middelen krijgen, want dan kunnen ze kwaliteit leveren en varen de leerlingen én het personeel er wel bij. Dat is de grote gemeenschappelijke bekommernis. We mogen niet voor deelperspectieven gaan of enkel voor onze eigen perspectieven, we moeten solidair zijn."

Het is niet eenvoudig om leerkrachten aan te trekken en te behouden, zeker niet in een grootstedelijke context. Geldt dat ook voor bijvoorbeeld de CLB's?

Nico Pattyn: "Dat hangt een beetje van de ambten af. Er is soms ook een evolutie. Voor psychologen en orthopedagogen of maatschappelijk werker is het nu moeilijker dan vroeger. Het ambt van arts is al langer een pijnpunt. Kan je in een CLB concurrentiële voorwaarden bieden aan iemand die ook een eigen praktijk of een loopbaan als specialist zou kunnen uitbouwen? Als je iemand die een paar maanden bevallingsverlof neemt, moet vervangen, dan vind je vaak niemand."

Geldt dat ook in de andere sectoren van de commissie?

Nico Pattyn: "Ook daar merkt men de krapte op de arbeidsmarkt. In internaten heb je trouwens al langer dat fenomeen. Mensen stromen in maar botsen op een bepaald moment op limieten en verlaten de sector. Werken in een internaat vraagt veel, je moet er verschillende kwaliteiten combineren."

Je volgt Ivo Roggemans op, een monument van een voorzitter, en bent zelf voor minstens een congresperiode voorzitter. Wat zou je over vier jaar graag bereikt hebben met de commissie?

Nico Pattyn: "Dat hangt natuurlijk samen met de uitdagingen die zich de komende vier jaar aandienen. Ik wil zeker de solidariteit tussen de verschillende groepen in onze commissie aanscherpen. We moeten ons blijven bekommeren om de noden



"Mensen stromen in maar botsen op een bepaald moment op limieten en verlaten de sector."

van de groepen in onze commissie, zoals dat ging toen Ivo nog voorzitter was. De mensen moeten voelen dat we met hen begaan zijn. Dat is misschien allemaal niet zo concreet, het is gemakkelijker om grote, verre doelstellingen te formuleren, maar je moet ze kunnen realiseren. We moeten elkaars expertise blijven respecteren en de solidariteitsgedachte blijven bevorderen, want in bijvoorbeeld de CLB-sector ligt de actiebereidheid niet altijd even hoog."

Als je wil kennismaken met de leden van de Commissie LLB en wil weten waarover ze vergaderen, ga dan vlug naar www.acodonderwijs.be/commissie-leerlingenbegeleiding-2020.



Rapport ziekteverzuim Zorgwekkende stijging bij directeurs

Vorige maand is het rapport ziekteverzuim van het onderwijspersoneel verschenen. Daarin vinden we voor het kalenderjaar 2019 – voor corona – gedetailleerde statistische gegevens over ziekteverlof, verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en langdurig verlof om medische redenen. Sommige tendensen van de voorbije jaren worden bevestigd, andere net niet.

Ziekteverzuimpercentage

Het ziekteverzuimpercentage is de voorbije jaren voortdurend gestegen en 2019 was geen uitzondering. Met eendagsziekten bedroeg het 4,65 procent (tegenover 4,48 procent in 2018), zonder eendagsziekten 4,46 procent (tegenover 4,31 procent in 2018). Deze stijging (met 3,8 en 3,5 procent) wordt deels verklaard door de stijging van het totale aantal personeelseenheden (+ 1,67 procent tegenover 2018). Een tweede verklaring is de ‘vergrijzing’ van het onderwijspersoneel: door het afbouwen van de uitstapmogelijkheden en de verhoging van de pensioenleeftijd, zijn er steeds meer personeelsleden

ouder dan 55 jaar in dienst (+7,4 procent tegenover 2018).

Het onderwijsniveau met de grootste stijging is dat van de CLB’s: van 4,51 in 2018 naar 5,03 procent in 2019, een stijging van 11,5 procent.

De provincie met het grootste gemiddelde ziekteverzuim blijft Limburg met 15,37 procent voor de mannelijke personeelsleden en 19,93 procent voor de vrouwelijke. In 2018 was dat respectievelijk 15,38 en 19,06 procent.

Het gemiddeld aantal ziektegedagen stijgt met de leeftijd. Voor de groep onder de 26 jaar is dat 4,21 procent voor de mannen en 5,79 procent voor de vrouwen, voor de groep vanaf 56 jaar is dat 32,66 procent respectievelijk 34,45 procent.

Nulverzuimpercentage

Het nulverzuimpercentage – het percentage personeelsleden dat in de loop van het jaar niet ziek is geweest – is het hoogst in de groep jonger dan 26 jaar en het laagst

in de groep van 26 tot 35 jaar, vooral bij de vrouwen. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de aanwezigheid van jonge kinderen in het gezin.

Oorzaken

Van het totale aantal ziektegedagen hebben de meeste een psychosociale grond. Dit cijfer stijgt ook in 2019. Bij mannelijke personeelsleden is dat 43,55 tegenover 40,84 procent in 2018, bij vrouwelijke 42,66 tegenover 39,28 procent in 2018. De mannen moeten dus terrein prijsgeven. Wat het aantal ziektegevallen betreft, staat griep op de eerste plaats, gevolgd door psychosociale aandoeningen, zowel bij mannen als vrouwen.

Beroeps categorieën

Directeurs zijn sterk vertegenwoordigd bij de personeelsleden die ziekteverlof nemen omwille van psychosociale aandoeningen. In de leeftijdscategorie 56 tot 65 jaar wordt bij de directeurs 62,03 procent van de ziektegedagen veroorzaakt door psychosociale aandoeningen. Als

we dit vergelijken met het cijfer van alle personeelscategorieën, dan komen we aan een verschil van bijna 40 procent. Bij CLB-directeurs zien we een stijging van 25,84 naar 67,76 procent, een toename met maar liefst 160 procent! Ook de stijging bij de directeurs basisonderwijs vraagt aandacht: van 53,78 naar 59,49 procent ofwel een toename van meer dan 10 procent.

Deeltijds werk

In het algemeen heeft het voor de cijfers geen belang of personeelsleden voltijds of deeltijds werken. Wellicht werken veel personeelsleden net deeltijds om te vermijden dat ze ziek worden.

Het gebruik van verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (VVP-ziekte) en langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (LVVP-med) neemt toe. Bij VVP-ziekte bevindt de meerderheid van de aanvragers zich in de leeftijdsgroep van 46 tot 55 jaar. De voornaamste reden om VVP-ziekte te nemen is een psychosociale aandoening. De aanvragers van LVVPmed komen uit de leeftijdsgroep van 46 tot 55 jaar (vrouwen) of 56 tot 65 jaar (mannen). Ook hier spelen psychosociale aandoeningen een belangrijke rol.

Actie tegen ziekteverzuim

Omdat psychosociale aandoeningen een belangrijke oorzaak van ziekteverzuim blijven, zal het ministerie van Onderwijs een aantal acties uitrollen, onder meer door een antipestbeleid uit te werken, opleidingen voor vertrouwenspersonen in te richten en aandacht voor zelfzorg te stimuleren. Wij komen hierop in een volgend nummer van Tribune terug.

In dit artikel hebben we ons beperkt tot de cijfers en tendensen die het meest in het oog springen. Je kan het volledige rapport zelf inkijken via onze website (www.acod-onderwijs.be/ziekteverzuim-2019).

jeanluc.barbery@acod.be

Doctoraatsbursalen Beter statuut aan UGent dankzij de ACOD

Op 17 december 2020 gaven de drie vakbonden hun akkoord aan het nieuwe UGent-beleid en -reglement voor doctoraatsbursalen. ACOD UGent heeft het voortouw genomen tijdens de onderhandelingen.

Wie zijn de bursalen?

Bursalen zijn junior academici die onderzoekswerk uitvoeren met het oog op het behalen van een doctoraatsdiploma. Sommige doctorandi zijn hiervoor contractueel of statutair tewerkgesteld, maar een aanzienlijk aantal krijgt van de universiteit of van andere instanties – bijvoorbeeld het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen (FWO) – een doctoraatsbeurs.

Welk statuut hebben bursalen?

Deze bursalen zijn formeel niet met een arbeidsovereenkomst of als statutair personeelslid tewerkgesteld. Bovendien is er op Vlaams en federaal niveau ook geen specifiek uitgewerkt bursaalstatuut. Daarom bestaat er veel onduidelijkheid over hun rechten en zijn zij feitelijk vaak overgeleverd aan de willekeur van hun professor-doctoraatspromotor.

Het bursaalstatuut dat de raad van bestuur van de UGent op 8 januari 2021 goedkeurde, brengt hier verandering in en legt een duidelijk kader vast met de rechten en plichten van de doctoraatsbursalen aan UGent. Deze nieuwe reglementering zal van toepassing zijn op alle nieuwe doctoraatsbursalen die starten vanaf het academiejaar 2021-2022. Je kan de goedkeurde tekst terugvinden op www.acod.ugent.be/?q=node/1102.

ACOD UGent heeft in dit dossier het voortouw genomen. Wij komen dan ook al jaren op voor de verbetering van de situatie van de doctorandi.

Wat is er verbeterd?

De belangrijkste verwezenlijking is dat wie als bursaal een doctoraatsonderzoek start, zeker is van een volledige beursperiode

van vier jaar, uiteraard als dat onderzoek ieder jaar positief wordt geëvalueerd. Voor enkele uitzonderingen voorziet het reglement in een kortere beursperiode, bijvoorbeeld als overbrugging naar een FWO-aspirantenmandaat. Zo'n kortere beursovereenkomst blijft echter beperkt tot situaties waarvoor de uitzondering expliciet bedoeld is.

Voor doctorandi met een individuele doctoraatsbeurs van bijvoorbeeld het FWO of van het universitaire Bijzonder Onderzoeksfonds (BOF) was de duur van de doctoraatsbeurs al duidelijk geregeld, maar UGent-bursalen op onderzoeksprojecten hadden tot nu toe geen enkele garantie over de duur van hun beurs. Er zijn redelijk wat professoren die hun bursalen al contracten gaven voor twee jaar – het maximum dat tot nu reglementair van toepassing was aan UGent – maar in een aantal gevallen werden tot op vandaag beursovereenkomsten van telkens maar één jaar toegekend. Soms ging het zelfs om opeenvolgende contracten van slechts enkele maanden. Deze bursalen leefden dan ook in de voortdurende onzekerheid of hun beurs al dan niet zou worden verlengd, los van de inhoudelijke evaluatie van de vorderingen in hun doctoraatsonderzoek.

Nu er zekerheid is over de normale duur van de onderzoekstijd, wordt ook duidelijker verankerd dat een doctoraatsbeurs enkel kan worden stopgezet als het onderzoek niet naar behoren wordt uitgevoerd. Voortaan is er dus geen risico meer op een niet-verlenging omwille van bijvoorbeeld een meningsverschil met de doctoraatspromotor.

De academische beoordeling van de vorderingen in het doctoraatsonderzoek is onderworpen aan regelingen en beroepsprocedures die de faculteiten en de universiteit daarvoor ontworpen hebben. Een negatieve evaluatie van het doctoraatsonderzoek (en de stopzetting van de beurs) is nooit een individuele beslissing van de promotor. De doctoraatsonderzoeker heeft steeds het recht om zich – eventueel

met bijstand – te verdedigen voor een onafhankelijke instantie die de uiteindelijke beslissing zal nemen. Tot op heden bleef deze garantie soms dode letter, omdat de budgethouder kon beslissen om een aflopende beursovereenkomst niet meer te verlengen. Maar dat is dus verleden tijd.

Ook enkele andere rechten worden duidelijker reglementair verankerd. Zo krijgt de doctoraatsbursaal het recht om bepaalde zorgverloven te nemen (ouderschapsverlof, palliatief verlof, Vlaams zorgkrediet...). Hij kan ook bezwaar aantekenen wanneer hij wordt ingezet voor activiteiten die niet kaderen in het doctoraatsproject of wanneer de promotor geen toestemming wil geven om bepaalde opleidingen te volgen.

Een aantal andere elementen waren al langer van toepassing aan de UGent, maar worden in het nieuwe reglement bevestigd. Het beursbedrag is gelijk aan het nettoloon van een assistent met dezelfde gezinssituatie. Dat geldt ook voor het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de andere vergoedingen zoals die voor woon-werkverkeer. De bursaal krijgt

dezelfde dekking voor arbeidsongevallen en beroepsziekten en gelijke rechten op vakantieverlof, omstandigheidsverlof en thematische verloven.

Wat kan er nog beter?

Het bursaalstatuut kan en moet nog verder verbeterd worden. Zo moeten bursaalen dezelfde sociale rechten opbouwen als andere doctoraatsonderzoekers met een arbeidsovereenkomst of een aanstelling als assistent, met even hoge uitkeringen voor ziekte, werkloosheid en pensioenopbouw. Hiervoor moeten de Vlaamse en de federale overheid echter hun regelgeving aanpassen. Ook hier neemt de ACOD het voortouw om samen met de andere vakbonden deze discussie te voeren met de betrokken ministers om zo eindelijk tot een volwaardig statuut voor de doctoraatsbursalen te komen.

Voorts is dit nieuwe bursaalstatuut momenteel enkel van toepassing aan de UGent. De ACOD wil echter dat ditzelfde statuut ook wordt ingevoerd bij alle andere universiteiten. Wij hebben deze

concrete eis dan ook opgenomen in onze eisenbundel voor de cao VI hoger onderwijs waarvoor de onderhandelingen binnenkort starten.

Met deze verwezenlijking heeft de ACOD nogmaals aangetoond waarom een vakbond nodig is en dat we er ook zijn voor doctoraatsbursalen!

Heb je vragen over dit nieuwe reglement of algemeen over je statuut als doctoraatsbursaal aan de UGent en elders?

- Je kan steeds bij ons terecht via acod@ugent.be.
- Voor vragen over het huidige bursaalstatuut aan VUB kan je terecht bij jo.coulier@vub.be.
- Voor vragen over het huidige bursaalstatuut aan KUL kan je terecht bij maika.dekeyzer@kuleuven.be.
- Voor vragen over het huidige bursaalstatuut aan een andere instelling kan je terecht bij marc.borremans@acod.be.

*marc.borremans@acod.be,
lorenzo.eecloo@acod.be*



foto: Belga - Nicolas Maeterlinck

Hoorzitting federaal parlement "Geef cultuurwerkers hun waardigheid terug!"

Op 20 januari was er een constructieve hoorzitting in het federale parlement over de sociaaleconomische positie van de cultuurwerkers. Verschillende stemmen uit de brede sector vertelden er wat volgens hen de pijnpunten en mogelijke oplossingen waren. Sarah Baur, die als kunstenaar ook op vrijwillige basis actief is als voorzitter voor ACOD Cultuur Brussel, bracht er een belangrijke presentatie. Wij publiceren hier een ingekorte versie.

"We willen als kunstenaars onze waardigheid terugkrijgen. Die waardigheid werd ons ontnomen door een ondoorgrondelijk juridisch kluwen. Een kluwen dat een helder inzicht in het statuut belemmert voor jullie, voor ons én voor de rest van de samenleving. Die waardigheid werd ons ontnomen door verwaarlozing van onze sector in het algemeen en ons sociaal statuut in het bijzonder. Die waardigheid, tenslotte, is ons ontnomen door laster en eerroof door sommige politici. Woorden als profiteurs en subsidieslurpers, insinuaties over overbodigheid, werden daarbij niet geschuwd als inzet voor politiek gespin.

Dat wij voor die karikaturen vatbaar zijn, heeft natuurlijk alles te maken met de wankele fundering waarop het zogenaamde kunstenaarsstatuut is gebouwd. Met het kunstenaarsstatuut worden

eigenlijk voordeelregels in de werkloosheid bedoeld. Om daarvoor in aanmerking te komen, moet een kunstenaar binnen de 18 maanden 156 dagen werk bewijzen waarvan minstens 104 dagen artistiek. Dat op zich is al vrij pittig, gezien we veelal per project worden aangesteld en lang niet iedereen komt daarvoor in aanmerking. Alleen contracten zijn geldig. KVR's- de Kleine VergoedingsRegeling- of vrijwilligersvergoedingen tellen niet mee voor de opbouw van onze sociale rechten, terwijl zelfs de grote gesubsidieerde instellingen ze als vergoedingsmethode inzetten. Idealiter krijgen we die contracten rechtstreeks van onze werkgever. Maar steeds vaker moeten we langs payroll-bedrijven passeren, waar we veel geld aan kwijt zijn (zo'n 8 procent beheerskosten). Eens de artiest het statuut heeft verworven, krijgt die een uitkering berekend op 60 procent van het laatste loon. Daarover heerst al een eerste misverstand bij velen, als zou de kunstenaar elke maand die volle 60 procent krijgen. Dat is niet zo, want voor elke dag waarop de kunstenaar een contract heeft, vervalt de uitkering. Het privilege van het kunstenaarsstatuut is enkel dat de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering is opgeheven. De uitkering zakt dus niet na het eerste jaar. Hier ontstaat een tweede misverstand, namelijk dat kunstenaars dat recht behouden door het bewijs van slechts drie artistieke activiteiten per jaar. Dat klopt niet. Die drie contracten zijn het deel van de controle dat via de hulpkas of de vakbond naar de RVA wordt verstuurd. Het is een steekproef. Daarnaast is er nog een bijkomende controle door de VDAB en Actiris, waarbij als ongeschreven regel geldt dat je minstens halftijdse contracten moet kunnen aantonen. Zo niet wordt de kunstenaar in een activeringstraject geplaatst, waarbij diens inspanningen om aan werk te geraken van dichtbij worden opgevolgd. En waarbij die ook het statuut kan verliezen.

Wat is er nu nodig om onze waardigheid als cultuurwerkers terug te krijgen? Ten eerste: transparantie. Het nieuwe kunstenaarsstatuut moet in zijn voorwaarden en rechten door iedereen begrepen kunnen worden. Met iedereen bedoel ik niet alleen de kunstenaar, de beleidsmaker, de VDAB en Actiris, maar ook de brede samenleving. Een goed kunstenaarsstatuut is er een dat je aan elke burger in een paar zinnen kan uitleggen. Daar hoort ook bij dat voor iedereen duidelijk moet zijn waarom een dergelijk apart statuut nodig is, namelijk omwille van de specifieke arbeidsorganisatie in de kunstensector. We hebben duidelijke regels en afspraken nodig, die voor langere tijd gelden, om enige zekerheid en duurzaamheid te garanderen.

Ten tweede moet er een gezonde verhouding zijn tussen de verschillende functies in onze sector. De afweging om toegang te krijgen tot een statuut mag niet zozeer bepaald worden door het criterium of een functie nu puur artistiek of technisch-artistiek dan wel ondersteunend is. Je moet kijken naar de context waarin de cultuurwerker zijn arbeid verricht. Is die projectmatig of kan je voltijds in dienst genomen worden? Pas dan kan je bepalen wat iemand moet presteren om toegelaten te worden, want dat zijn twee zeer verschillende werksituaties.



Sarah Baur

Ten derde moet er een rechtvaardige verhouding bestaan met de sociale statuten in andere sectoren. We willen niet alleen dat de fabrieksarbeider of de verpleger begrijpen wat het kunstenaarsstatuut inhoudt en waarom wij maatwerk voor ons beroep nodig hebben. We willen hen daarbij ook recht in de ogen kunnen kijken. Het is niet zo dat we privileges willen voor de cultuursector, zoals sommige politici dat graag noemen om zo andere beroepsgroepen tegen ons op te zetten. Het is de complexiteit van onze situatie die maakt dat we met discriminatie zitten en daarom is er nood aan maatwerk om tot een gelijkheid met andere beroepsgroepen te komen. Leefbaarheid en billijkheid moeten in die verhouding het streefdoel zijn, niet zoals nu het geval is: de armoedegrens.

Vier: zorg ervoor dat nieuwe regelgeving sowieso deel blijft uitmaken van de sociale zekerheid en tegelijk toch iets anders wordt dan slechts een uitzondering in de werkloosheid. De arbeidsorganisatie in de sector heeft zich in de loop der jaren aan het bestaan van het kunstenaarsstatuut, als vervanginkomen, aangepast en rekent er vandaag op dat de cultuurwerker een aanzienlijk deel van informele en onbezoldigde arbeid wil presenteren. Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat in een vergadering over een mogelijk project of samenwerking iedereen aan tafel voor die vergadertijd betaald is, behalve de kunstenaar. Die verlaat de vergadertafel met de opdracht een voorstel uit te werken. Ook dat werk is onbezoldigd. Het gebeurt vaak dat de creatie van het project en zelfs de repetities niet betaald worden en dat er alleen voor de uiteindelijke uitvoering een contract is. Zo wordt een sociaal vangnet iets waarin we gevangen geraken. Ook als een kunstenaar subsidies wil aanvragen, zal zij voor de tijd die ze daarvoor vrijmaakt geen vergoeding krijgen. Bijkomende vorming, netwerken, het onderhouden van vaardigheden, enzovoort zijn ook voor ons conto. Kortom: het aandeel onbetaalde arbeid

is groot. Kunnen we dan nog spreken van een werkloosheidsuitkering? Juister zou zijn het te hebben over een compensatie voor onbezoldigde arbeid.

We moeten dus op verschillende manieren het hellend vlak naar precariteit doorbreken. We hebben nood aan meer duurzame contracten die de onbetaalde arbeid terugdringen. Tegelijk moet de uitzendarbeid afnemen en moet er meer controle komen op het oneigenlijke gebruik ervan. Dat komt veel voor en tussenpersonen verdienen er veel geld mee. Payroll-bedrijven zijn de grootste werkgevers in de sector geworden en cultuurwerkers krijgen de administratieve kost daarvan doorgeschoven. Dat valt niet te rijmen met de oproep tot 'fair practice, fair pay'.

Ook al is cultuur een bevoegdheid van de gemeenschappen, je kan als federale overheid vanuit de bevoegdheden die je hebt met de gemeenschappen wel afspreken dat er bij de subsidies meer nadruk komt op degelijke tewerkstelling. En toezicht, om er voor te zorgen dat de voorziene middelen voor de cultuurwerkers bij de aanvragen gegarandeerd zijn én ook doorstromen. Hetzelfde geldt voor de 'tax shelter'. Je kan voorwaarden toevoegen zodat een groot deel van die middelen effectief naar duurzame verloning gaat.

De hefboomen zijn er, het is jullie politieke verantwoordelijkheid om er iets constructiefs mee te doen. In een notendop: zorg voor voorspelbaarheid, solidariteit en veiligheid. Daaraan ontlene wij onze waardigheid én het behoedt ons voor precariteit. Wij hebben ons talent, we moeten alleen de juiste context krijgen waarin we dat kunnen ontplooien. Dat komt uiteindelijk de hele maatschappij ten goede."

Robrecht Vanderbeeken, Sarah Baur

8 maart Acties voor positieve actie

Solidair met de vrouwenbeweging 8 maart voeren wij op internationale vrouwendag mee corona-proof actie voor gendergelijk-

heid. Jij ook? Veel directies van cultuurhuizen verklaren dat ze inclusie en diversiteit belangrijk vinden. Prima, voeg de daad bij

het woord en sluit met de vakbond een akkoord, een cao over positieve actie.



8 MAART
Internationale Vrouwendag

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Uitbetaling syndicale premie 2020

Zoals ieder jaar dient u het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie in te vullen en op te sturen. We overlopen de juiste werkwijze.

Hoe uw aanvraag indienen?

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in het eerste kwartaal van 2021 het formulier syndicale premie 2020. Het aanvraagformulier bestaat uit vier delen.

Controleer in het deel A 'vak bestemd voor de afgiftdienst' of de gegevens juist zijn. Eventuele onvolledigheden of fouten kunnen gewijzigd worden in het deel B van het aanvraagformulier. Het IBAN-rekeningnummer (te vinden in rubriek C 'vak in te vullen door het personeelslid'), moet zeker ingevuld worden.

Vergeet niet het formulier te ondertekenen voor je het opstuurt naar het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest (adressen onderaan dit artikel) of geef het af aan de ACOD-militant op uw dienst.

Bezorg ons het formulier zeker vóór 1 juli 2021! Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2020 wordt uitbetaald.

Hoeveel bedraagt de premie?

De syndicale premie 2020 wordt uitbetaald vóór 30 september 2021 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men meer

formulieren. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald. Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk kunnen dus niet meer.

Einde van de duplicaten

Sinds 2012 kan uw personeelsdienst geen duplicaat meer bezorgen, zelfs niet wanneer het formulier is zoekgeraakt, je het nooit ontvangen heeft of het structurele vergissingen inhoudt.

Indien dit het geval is, zijn er twee mogelijkheden, indien je wel degelijk recht hebt op een vakbondspremie.

- Ofwel neem je via mail of telefoon contact op met je gewest/afgevaardigde/sector of ga je snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.

- Ofwel stuur je een mail naar de vzw Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgspace.acod.be, met vermelding van je naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD als je dit kent, de referentie van je werkgever(s) in 2020 en de eventuele data van je in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.

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

Opgelet: enkel aanvragen vervangingsformulieren 2020! Ingevolge de wettelijke bepalingen i.v.m. de uitbetaling vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2019 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
antwerpen@acod.be
03 213 69 20

Limburg

Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
limburg@acod.be
011 30 09 70

Oost-Vlaanderen

Bagattenstraat 158, 9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09 269 93 33

Vlaams-Brabant

Lokaal Achtuerehuis
Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016 21 37 20

West-Vlaanderen

Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west_vlaanderen@acod.be
051 20 25 70

Brussel

Emile Jacqmainlaan 20
1000 Brussel
brussel@acod.be
02 226 13 11

