

Tribune



**Minder btw op
elektriciteit?
Een goed idee!**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	12
tram bus metro	17
de post	19
gazelco	20
telecom	21
federale overheidsdiensten	22
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	32
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jef De Doncker,
Chris Moortgat, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert,
André Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 @ACOD_ABVV

wedstrijd

Operatie Diane

Winnaars FNAC Geschenkbou

Godelieve Adang (De Haan), Simonne Neyt (Bellegem), Myrdine Collier (Herentals), Kristof Verdurme (Melle) en Robin Van de Berckt (Schilde) zijn de winnaars van een FNAC Geschenkbou. In de vorige editie van Tribune werd nog Frank Van Massenhove vermeld als de nieuwe CEO van de NMBS-Operator. Op 20 september trok die zich echter terug en kreeg Jo Cornu deze functie. Beide namen werden daarom goed bevonden op de wedstrijdvrage. Verder wisten deze winnaars dat op 1 september in Sint-Niklaas een volksraadpleging werd gehouden over het behoud of de privatisering van de openbare huisvuilophaling en dat bij Belgacom maatregelen worden genomen bij een temperatuur van minder dan 5 °C om technische personeelsleden die buiten werken te beschermen tegen de koude.

Nieuwe prijs:

Operatie Diane

Stephan Galon, tien jaar lang één van de drijvende krachten bij het ABVV, mocht anderhalf jaar lang in het spoor blijven van de Speciale Eenheden van de Federale Politie. Een pakkend verslag.

Vragen

- Met welk woord wordt het opkomend fenomeen aangeduid dat meer en meer zieke werknemers toch beslissen om te gaan werken?
- Hoe noemt de nieuwe private spoorwegaandrijving die werd opgericht door B-Europe in samenwerking met SNCF en die vanaf 1 januari 2015 operationeel zou worden?
- Welke federale staatssecretaris (CD&V) en welke Vlaams minister (N-VA) zijn de politiek verantwoordelijken voor ambtenarenzaken en overheidsperoneel?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Een beetje eerlijkheid gevraagd

Onlangs sprak oud-premier Leterme, nu adjunct-secretaris-generaal van de OESO, voor het VBO. Opmerkelijk was dat hij vond dat er in het competitiviteitsdebat te veel de nadruk wordt gelegd op de loonkost.

Karel Stessens: “Het is een terechte analyse en bovendien wees hij er ook op dat er meer aandacht moet zijn voor de energiekosten, de kwaliteit van het onderwijs en een goed ontwikkelde infrastructuur. Volgens mij moet het bedrijfsleven meer de hand in eigen boezem durven steken. Ze focussen altijd maar op de zogenaamd hoge loonkost, terwijl die maar een klein deeltje van hun kosten uitmaakt. Het bedrijfsleven vergeet blijkbaar dat de maatschappij al heel wat investeringen doet ten dienste van de economie: de aanleg van wegen, van spoorlijnen, van waterwegen en de organisatie van onderwijs. Bovendien krijgt het bedrijfsleven daarbovenop jaarlijks nog zo’n 12 miljard euro aan steunmaatregelen toegeschoven door de overheid. Blijkbaar vinden ze dat niet meer dan normaal.”

Is het probleem met de loonkosten dan een verzinsel?

Karel Stessens: “Als de loonkosten al oplopen kan ik daar wel redenen voor bedenken. Zo verneem ik bijvoorbeeld via onze vertegenwoordigers en leden bij De Lijn dat de kwaliteit van de nieuwe voertuigen die tegenwoordig ingezet worden, er toch flink op achteruit is gegaan in vergelijking met vroeger. Ze staan veel vaker in panne. Dat moet het niet verwonderen dat de personeelskosten voor onderhoud of voor het inzetten van chauffeurs op vervangbussen toeneemt. Maar die kosten in de schoenen schuiven van personeel dat te veel geld zou willen verdienen, is volledig misplaatst. De waarheid is trouwens ook dat veel bedrijven hun winsten doorsluizen naar hun aandeelhouders, waardoor er minder overblijft voor broodnodige investeringen, voor vorming of voor de lonen van het personeel.”

Energie is een grote loonkost voor bedrijven. Moet de btw op elektriciteit verlaagd worden?

Karel Stessens: “Het lijkt nu dat het een ideetje is van minister Vande Lanotte, maar eigenlijk vraagt het ABVV al veel langer om de btw op elektriciteit verlagen van 21% naar 6%. Het is ook perfect logisch: elektriciteit is toch geen luxeproduct? Bovendien heeft iedereen er bij te winnen. Als werknemer heb je dan veel minder nood aan een loonsverhoging om je stijgende energiekosten te dekken. Bedrijven zullen minder moeten klagen over stijgende loonkosten en zullen ook hun productiekosten zien dalen door goedkopere energie. En de overheid zal aanvankelijk wat minder btw-inkomsten ontvangen, maar zal in ruil minder moeten uitgeven aan sociale uitkeringen omdat de index minder snel zal stijgen. En het mooiste van al: Europa heeft er geen probleem mee!”

In de marge was te lezen dat Unizo wil dat de Nationale Loterij de krantenwinkels in moeilijkheden bijstaat. Ze zien hun inkomsten dalen door een minderverkoop van gokproducten.

Karel Stessens: “Het is steeds hetzelfde liedje met Unizo. Ze zijn de eersten om te klagen over een te grote overheid, maar ze staan ook als eerste klaar om steun te vragen aan de overheid voor de organisatie eigen promotieacties, zoals de Dag van de Klant. Als zelfstandige weet je dat je een risico neemt. Als je dat risico wegneemt door de overheid telkens te laten bijspringen als het moeilijk gaat, dan kan iedereen zelfstandige worden! Veel van onze leden willen dat risico niet nemen. Zij willen een vaste job, zekerheid en een goed evenwicht tussen werk en gezin. Het is toch niet eerlijk dat zij nu in hun keuze bestraft worden omdat de overheid middelen van hun diensten zou moeten onttrekken om de risico’s van de privé op te vangen?”

Is er een gebrek aan respect voor het personeel van de openbare diensten?

Karel Stessens: “Daar lijkt het hoe langer hoe meer op! Overheidspersoneel is fier op z’n job en staat met plezier ten dienste van de gemeenschap. Verpleegsters willen goed zorgen voor hun patiënten, leerkrachten willen kinderen iets bijleren, postbodes



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

willen brieven op tijd in de bus steken, treinpersoneel wil reizigers op tijd op hun bestemming brengen, vliegtuigen veilig laten landen, cipiers willen gevangenen op een veilige manier bewaken, technici willen waken over een constante energievoorziening, buschauffeurs willen gepensioneerd vlot vervoeren, jeugdconsulenten willen jongeren met problemen de juiste hulp bieden en geluidstechnici willen het nieuws op een kwaliteitsvolle manier bij de luisteraar brengen. In plaats van te zeveren over besparingen zouden ministers en media dat wel eens wat meer in de verf mogen zetten. Meer respect en waardering is nodig!”



Interview Anne Demelenne

"Syndicalist zijn is moeilijk, maar een vrouwelijke syndicalist zijn, is nog moeilijker"

Minder bekend in Vlaanderen, maar daarom niet minder strijdvaardig dan Rudy De Leeuw, is Anne Demelenne. Sinds 2006 is zij algemeen secretaris van het ABVV en voorzitter van het Waals ABVV. De media stellen haar graag voor als de 'Madame Non' van de vakbond, maar Tribune vond haar heel bereid om te antwoorden op onze vragen over de syndicale actualiteit.

Het voorbije jaar zochten de sociale partners naar een oplossing om de discriminaties tussen arbeiders en bedienden op de arbeidsmarkt weg te werken. De gesprekken waren zeer moeilijk, maar nu is er een akkoord. Ben je tevreden met het bereikte resultaat?

Anne Demelenne: "Om te beginnen wil ik duidelijk stellen dat het eigenlijk geen onderhandeld akkoord is. De gesprekken

met de werkgevers toonden aan dat ze een heel andere visie op het probleem hebben dan de vakbonden. Daarom zijn we onderling nooit tot een akkoord gekomen. Wat er nu is, is een compromis dat de regering voorlegde op basis van de standpunten van de sociale partners. Omdat het Grondwettelijk Hof had beslist dat tegen juni 2013 de discriminaties moesten weggewerkt zijn, nam de regering de zaken in handen om geen juridische onzekerheid te creëren voor arbeiders en bedienden. In dit compromis zijn er elementen die we goed vinden en andere die voor ons onvoldoende zijn. Tevredenheid is dus niet het juiste woord."

Welke elementen zijn voor het ABVV positief?

Anne Demelenne: "Vanaf 1 januari 2014 verdwijnt de carenzdag voor de arbeiders

(waardoor zieke arbeiders de eerste ziektedag geen vergoeding krijgen, nvdr). Verder zal voor wat betreft de bestaande contracten bij de ontslagvergoeding voor bedienden rekening worden gehouden met de anciënniteit en ook voor de arbeiders komt er een aanpassing in die zin, wat voordien nog niet het geval was. Voor de nieuwe contracten komt er een geharmoniseerd systeem. Ook positief is dat er geen 'plafond' komt voor de in aanmerking genomen jaren anciënniteit bij de ontslagvergoeding voor bedienden."

Waar is het ABVV minder gelukkig over?

Anne Demelenne: "Bedienden met hoge inkomens zullen in de toekomst een lagere ontslagvergoeding krijgen, tenzij er op bedrijfsniveau of via individuele onderhandelingen andere afspraken zijn gemaakt. De kosten voor de staat, dus

voor de belastingbetaler, zullen wellicht ook hoger oplopen. Normaal zouden immers de werkgevers de kosten van de harmonisatie moeten dragen. Dat zal nu slechts ten dele het geval zijn, omdat de staat voor een deel tussenkomt. Daarom hebben we gevraagd dat er een monitoring komt, die de nieuwe regeling zal evalueren. Tot slot hebben we ook vastgesteld dat sommige sociale partners hun houding inzake controle op zieke werknemers verhard hebben nu de carenzdag is afgeschaft.”

Welke punten ontbreken nu nog in de harmonisatie van het statuut arbeiders-bedienden?

Anne Demelenne: “We hebben slechts een deel van de discriminaties behandeld. Er ligt nog heel wat op tafel: de harmonisatie van de jaarlijkse vakantie-regeling van arbeiders en bedienden, de inkomensgarantie bij ziekte, de tijdelijke werkloosheidsregelingen, het betalingsstelsel van de salarissen, de barema's, de collectieve arbeidsrelaties,... Er is dus nog werk genoeg! Minister van Werk Monica De Coninck wil die overblijvende punten graag opgelost zien tegen 1 januari 2014. Gezien de manier waarop de onderhandelingen tot nu toe verlopen zijn, lijkt me dat veeleer onwaarschijnlijk.”

Je blijft wel optimistisch over een uiteindelijke oplossing?

Anne Demelenne: “Het ABVV heeft steeds onderhandeld met een duidelijk mandaat van de centrales. We zijn altijd transparant geweest wat betreft de gesprekken en hebben steeds geprobeerd de centrales maximaal te betrekken. Op basis daarvan hebben we naar oplossingen gezocht. Wegblijven van de onderhandelingstafel was voor ons nooit een optie. Het gaat immers om een dossier dat vier miljoen werknemers treft. Uiteraard is het als vakbond nooit eenvoudig om deel te nemen aan dergelijke gesprekken. Je komt naar de onderhandelingstafel met bepaalde verwachtingen en wensen, maar het resultaat zal die slechts zelden allemaal inwilligen. Maar dat maakt deel uit van het beroep van syndicalist. Soms moet je risico's durven nemen in het belang van de werknemers.”

De harmonisatie van het statuut arbeiders-bedienden streeft op termijn naar

één statuut voor alle werknemers uit de private sector. Wat zullen de gevolgen zijn voor de structuur van het ABVV. Zullen centrales moeten fuseren?

Anne Demelenne: “We willen steeds dat onze centrales zo dicht mogelijk bij de realiteit van de werkvloer staan. Daarom zijn ze nu ook per activiteitsector georganiseerd en daarom bestaat er ook een onderscheid tussen arbeiders-, bedienden- en ambtenarencentrales. Op de ACOD zal de harmonisering van het statuut arbeiders-bedienden minder invloed hebben. Hoe dan ook houdt het ABVV altijd rekening met de realiteit van de arbeidsmarkt. Als die verandert, moeten onze structuren daarop inspelen. Dit is een kans voor het ABVV en haar centrales om zich aan te passen ten voordele van de werknemers en om zich klaar te maken voor toekomstige uitdagingen. We zien nu sectoren die vroeger niet of nauwelijks bestonden, zich ontwikkelen. Het is belangrijk dat we als vakbond ook aanwezig zijn in bedrijven die in die sectoren actief zijn. Die evolutie is nu al gaande, kijk maar naar de samenwerkingsverbanden tussen centrales. Dat zal in de toekomst nog veel vaker gebeuren.”

We willen steeds dat onze centrales zo dicht mogelijk bij de realiteit van de werkvloer staan

De onderhandelingen over het statuut arbeiders-bedienden toonden aan dat het sociaal overleg in België een moeilijke periode doormaakt. Sommigen verklaarden het voor dood. Heeft het nog een toekomst?

Anne Demelenne: “Het Belgische sociaal overlegmodel heeft het steeds moeilijk in tijden van crisis. Dat was in het verleden, tijdens de jaren '80 en '90, ook al het geval. Sinds 2008 zijn we ook in zo'n crisis verzeild, met alle sociale problemen van dien. Onderhandelen werd een stuk moeilijker omdat de marge sterk werd beperkt. We hebben bijvoorbeeld de indexering van de lonen wel kunnen behouden, maar

toen de regering in 2012 een loonbevriazing oplegde, werden verdere loonsverhogingen uitgesloten. Die beslissing was weinig bevorderlijk voor een sociaal overleg dat al stroef verliep. Voor het ABVV was het op dat moment onmogelijk om aan de onderhandelingstafel te blijven. Ze namen immers een van onze belangrijkste onderhandelingspunten weg.”

Heeft de samenstelling van de regering daar iets mee te maken?

Anne Demelenne: “Uiteraard! We voelen de druk van de liberalen in de regering. Ze viseren voortdurende de loonkosten, maar verkiezen de ogen te sluiten voor de energiekosten, de financieringskosten en de subsidies die werkgevers van de overheid ontvangen. Hun focus ligt enkel op de salariskosten van de werknemers, terwijl die slecht een deel van de discussie vormen en over het algemeen slechts een vijfde van de kosten voor de werkgever uitmaken. De energiekosten zijn doorgaans veel belangrijker. Uiteindelijk gaat het om een verschil in ideologie. De ABVV-eisen gaan over koopkracht, kwaliteitsvol werk, behoud van openbare diensten en behoud van een sociale zekerheid die mensen in staat stelt op een menselijke manier te leven. Dat zijn punten die altijd lijnrecht tegenover liberale eisen staan en die de onderhandelingen beslist niet vergemakkelijken. Bovendien krijgen we tijdens het sociaal overleg ook af te rekenen met ideologische instellingen van de werkgevers die onze standpunten al evenmin gunstig gezind zijn.”

Is er een gebrek aan geld om goede sociale akkoorden te sluiten?

Anne Demelenne: “Het geld is er, het hangt er alleen van af hoe je het wil besteden. Omdat bedrijven steeds meer gefinancierd worden door externe investeerders die een 'return on investment' willen, keren bedrijven hun winsten vooral uit aan de aandeelhouders. Op die manier vloeit de winst niet terug naar de werknemers of het bedrijf zelf. Dat is nefast voor de koopkracht van de werknemers, voor de groei en voor de investeringen in het bedrijf. Op die manier zagen de werkgevers eigenlijk de tak af waarop ze zitten. Hoe wil je dan de Belgische export doen stijgen? Het blijft een kwestie van keuzes maken.”

Wat stelt het ABVV voor?

Anne Demelenne: “We moeten erop blijven hameren dat er alternatieven bestaan om de koopkracht te verhogen. Er is een relance nodig die gebaseerd is op een eerlijke fiscaliteit. We hebben nood aan hefboomen die onze economie aantrekken. Helaas worden die gebroken door Europa, dat ons een besparingsbeleid oplegt. Daardoor dalen de investeringen in de openbare diensten, de sociale zekerheid en de economie. Dat is dramatisch, want goede en kwaliteitsvolle openbare diensten zijn essentieel voor onze economie. Ze ondersteunen de burgers en trekken buitenlandse investeerders aan. Immers, als de infrastructuur van wegen, spoorwegen en waterwegen goed is, word je als land interessant voor een bedrijf.”

Op welke manier maakt het ABVV het verschil in de maatschappij?

Anne Demelenne: “Het ABVV is steeds de motor van de sociale actie in België geweest. Wij maken kritische analyses van dossiers die te maken hebben met bijvoorbeeld koopkracht, werkgelegenheid of fiscaliteit. We doen ook voorstellen om zaken te veranderen en te verbeteren. Het is niet omdat onrecht bestaat, dat het moet blijven bestaan. Er zijn altijd alternatieven, het hangt gewoon af van politieke keuzes. We staan steeds ten dienste van de werknemers.”

Niet zelden krijgt het ABVV gelijk met haar analyses, maar meestal pas achteraf.

Anne Demelenne: “In de academische wereld vinden we veel steun voor onze analyses; vaak delen academici die. Het is inderdaad zo dat wanneer wij ze maken ze veel te weinig gehoord worden, maar wanneer iemand uit de academische wereld tot dezelfde conclusie komt, die meer bijval krijgt. Maar ik maak mij daar ook niet zoveel zorgen over. Het ABVV telt 1,5 miljoen leden en de laatste 10 jaar zagen we ons ledenaantal met 20 procent toenemen. Dat is volgens mij een bewijs van vertrouwen. Zoveel werknemers zouden niet voor ons kiezen als we hun individuele en collectieve rechten niet op een correcte manier zouden verdedigen.”

Je wordt wel eens voorgesteld als de ‘Madame Non’ van de vakbond. Een te rechte omschrijving?



Goede en kwaliteitsvolle openbare diensten zijn essentieel voor onze economie

Anne Demelenne: “Ik heb inderdaad geleerd ‘neen’ te zeggen, wat niet altijd makkelijk is. Tegenwoordig worden mensen opgevoed om zomaar alles te aanvaarden. ‘Neen’ zeggen in onze maatschappij is iets wat je moet leren. Maar enkel ‘neen’ zeggen volstaat niet. Tegelijk moet je ook voorstellen durven doen om je waarden van solidariteit en sociale rechtvaardigheid te verdedigen. Je moet ‘neen’ durven zeggen tegen sociale achteruitgang. Helaas focust men meestal enkel op wat we wel als vakbond afwijzen en veel minder op de alternatieven die we voorstellen. Men luistert vooral naar ons omdat we grote groepen mensen kunnen mobiliseren. Er is spijtig genoeg veel minder aandacht voor het verhaal van sociale vooruitgang dat we promoten.”

Als topvrouw van het ABVV ben je een opvallende figuur in een mannenbastion. Vind je jezelf een rolmodel voor andere vrouwen?

Anne Demelenne: “Vakbondswerk is altijd teamwerk. De samenstelling van die teams is altijd divers en tussen de leden bestaat een grote complementariteit. Ieder lid heeft zijn eigen kwaliteiten, of het nu om mannen of vrouwen gaat. Onze organisatie telt 45 procent vrouwelijke leden, dus zouden we die ook in onze vakbondsvertegenwoordigingen moeten zien. Dat is helaas nog niet het geval en daar maken we ons zorgen over. We proberen dat wel te verbeteren door bijvoorbeeld quota’s op te leggen aan onze beleidsorganen. Natuurlijk is het niet eenvoudig om een vrouw te zijn op een toppositie binnen het ABVV. Onze vakbond weerspiegelt immers onze maatschappij en helaas ook het machisme ervan. Syndicalist zijn op zich is al moeilijk, maar een vrouwelijke syndicalist zijn, is nog moeilijker. Je voelt immers het gewicht van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.”

Verwijs je daarmee naar de combinatie van werk en gezin?

Anne Demelenne: “Zeker! Veel vrouwen bevinden zich niet aan de top van een organisatie of bedrijf omdat ze vaak nog een tweede job thuis hebben. Carrière en gezin combineren is op zich al een uitdaging, maar in deze tijd is het nog moeilijker dan ooit! Het werkritme is nu bijzonder hoog, wat vaak zorgt voor stress en soms leidt tot burn-outs. Daarom moeten we onze manier van werken veranderen: zowel mannen als vrouwen hebben daarbij te winnen. Alleen zo kunnen we onze gezondheid redden en vrouwen een kans geven hun carrièredromen te realiseren.”



Brusselse Intergewestelijke Btw erelonen advocaten is pure discriminatie

Vanaf 1 januari 2014 zouden de erelonen van advocaten onderworpen worden aan de btw. Dit betekent dat een advocaat in de arm nemen 21 procent meer zou kosten. Dit is een bijzonder asociale belasting, omdat hogere inkomens die extra kosten veel minder zullen voelen dan de zwakkeren in onze maatschappij. Het principe dat rechtspraak voor iedereen toegankelijk moet zijn, komt daarmee onder druk te staan.

Ondoordachte wetgeving

Tot nog toe diende in België op prestaties van advocaten geen btw te worden betaald, terwijl dat in de meeste andere Europese landen wel het geval is. Deze uitzondering was net ingegeven door het streven om recht binnen ieders bereik te houden. De Belgische regering schikt zich door de nieuwe belasting zonder morren naar het strenge bezuinigingsbeleid dat de Europese Commissie oplegt. Het is bovendien een leuke meevaller voor de begroting en wellicht veel eenvoudiger dan een rechtvaardiger belastingstelsel in de praktijk te brengen – reeds lang een vraag van de vakbonden.

Ongelijke behandeling

De stijging van de erelonen met 21 pro-

cent zal niet voor iedereen even hard aankomen. Voor de burger die een beroep doet op een advocaat en de rekening met een vijfde ziet stijgen, zal de maatregel wel onmiddellijk voelbaar zijn. Voor de btw-plichtige bedrijven wordt het een pijnloze ingreep: zij zullen de nieuwe belasting in hun begroting opnemen en kunnen die via allerlei mechanismen verrekenen. Verenigingen en organisaties die niet btw-plichtig zijn zien de factuur ook met een vijfde hoger oplopen. Vakbonden wordt zo een deel van hun middelen ontnomen als ze collectieve of individuele rechtszaken steunen.

Zwakkeren meest getroffen

Dat de nieuwe wet ongelijkheid veroorzaakt, is duidelijk. Zo zal een individuele werknemer die zijn rechten wil verdedigen meer kosten moeten maken dan de werkgever met zijn bedrijf. Ook de openbare diensten, die niet btw-plichtig zijn, zullen een grotere hap uit hun middelen zien verdwijnen als ze advocatenkantoren moeten inschakelen. Of ze zouden die extra kosten al moeten voorzien in hun budget, dat nu al vaak onder enorme druk staat. Het betekent een bijkomende verzwakking van de openbare diensten – reden temeer voor de ACOD om deze maatregel aan te klagen.

Vakbonden onder druk

De vakbonden, die hun leden steunen en instaan voor de kosten van hun verdediging, krijgen twee keer een slag toegeënd: niet alleen stijgen hun advocatenkosten met 21 procent; de nieuwe wet maakt bovendien brandhout van het gelijkheidsbeginsel en de rechtstoegang voor allen, twee belangrijke zaken waarvoor ze op de bres staan.

Verzet nodig

Het is duidelijk dat deze wet de rechtstoegang voor niet btw-plichtige burgers aanzienlijk beperkt en dus discriminerend is. Daarom moet zij opnieuw ter discussie gesteld worden.

Om technische en juridische redenen moeten we zonder verder dralen en goed gecoördineerd reageren. De Brusselse Intergewestelijke van de ACOD roept alle organisaties die het principe van gelijke rechtstoegang voor allen verdedigen, op om mee beroep aan te tekenen. We denken in de eerste plaats aan het ABVV en al zijn centrales. De sociale rechtvaardigheid staat op het spel!

Jean-Pierre Knaepenbergh

Rommelen aan de index? Geen sprake van!

De sociale gesprekspartners gaan binnenkort in debat over de grote indexhervorming die gepland is voor januari 2014. Het ABVV heeft altijd gewezen op de gevaren van een index die de verbruiksgewoontes niet zou weerspiegelen.

In 2005 had de indexcommissie (bestaande uit vertegenwoordigers van de vakbonden, de werkgevers, de academische wereld en de administratie) zich geëngageerd de indexkorf om de twee jaar bij te werken om een grotere representativiteit na te streven. Om de acht jaar moet de index volledig worden herzien. Zoals gepland vond in 2006 de laatste grote hervorming plaats, gevolgd in 2008 en 2010 door twee mini-hervormingen. In 2011 bracht de commissie een unaniem advies uit om af te zien van een bijwerking van de index in 2012. De commissie was immers al de grote hervorming van 2014 aan het voorbereiden en bovendien beschikte de administratie niet over voldoende middelen om de kleine en de grote hervorming tegelijk door te voeren.

Autonomie sociale gesprekspartners in gedrang

Op de Ministerraad van 30 november 2012 besloot de regering (zonder acht te slaan op het unaniem advies, noch op de vastgestelde timing) dat de index vanaf januari 2013 rekening moet houden met

het effect van de koopjes op de prijzen en met een herziening van de integratiemethode van de stookolieprijs. Concreet komen deze regeringsmaatregelen sinds 2013 neer op een verlies van 90 euro per jaar voor een gemiddeld loon. Naar aanleiding van deze tussenkomst van de regering richtten de drie vakbonden een brief aan minister Vande Lanotte om een herberekening van de index te vragen. De minister heeft dat geweigerd.

En nu... de grote hervorming

De regering heeft ook de grote lijnen uitgetekend voor de hervorming van 2014 waaronder het invoeren van een nieuwe telecom-index (die rekening houdt met de verschillende tariefplannen en markt-aandelen van de spelers in de sector) en het gebruik van gescande gegevens van de supermarkten voor voedingsmiddelen en huishoudproducten. Het ABVV blijft zich verzetten tegen deze interventies (koopjes, telecom,...) die de regering aan de Indexcommissie opdringt, omdat in het verleden de berekeningsmethode van de index enkel werd gewijzigd tijdens de grote hervorming (om de acht jaar) en in overleg met de commissie. Daarom hebben wij ons sinds januari 2013 onthouden de index maandelijks goed te keuren en hebben wij geweigerd de index van augustus 2013 goed te keuren.



Het VBO heeft al aangegeven een herziening van de telecom-getuige te wensen, met inwerkingtreding vóór januari 2014. Daarvan kan voor ons geen sprake zijn. Wij zijn niet gekant tegen een indexhervorming, maar wij aanvaarden niet dat er aan de index wordt gemorrelt om politieke redenen. De indexberekening mag niet gebruikt (of misbruikt) worden om de loonevolutie te beïnvloeden en bijgevolg de werknemers en sociale uitkeringsgerechtigden te benadelen. De agenda van deze hervorming is zwaar en het welslagen ervan zal afhangen van de bereidwilligheid van iedereen.

Bron: ECHO ABVV.

Studiedag voor ACOD Senioren over armoede Wijziging datum!

De vorige editie van Tribune maakte melding van een Studiedag Armoede georganiseerd door de ACOD Senioren op 5 december 2013. Door organisatorische wijzigingen zijn we genoodzaakt de studiedag een week te verplaatsen, naar 12 december 2013. Deelnemers Magda De Meyer (adjunct-kabinetchef van Vlaams minister van Armoedebestrijding), Jan Vrancken (prof. em. Universiteit Antwerpen), Julien Van Geertsom (voorzitter POD Maatschappelijk Integraie en Armoedebestrijding), Swa Schyvens (Netwerk Tegen Armoede) en Willy Vermorgen (Vlaamse senioren) spreken en debateren over de armoedeproblematiek in het algemeen en voor senioren in het bijzonder. De studiedag vindt plaats in het ACOD-gebouw, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel van 9u-12u30. Inschrijven kan nog steeds bij partick.de_la_bruyere@acod.be of via info@acodonline.be.

RVA verstrengt controles Schoolverlaters opgelet!

Sinds enkele jaren controleert de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling (RVA) regelmatig of uitkeringsgerechtigde werklozen voldoende inspanningen doen om werk te vinden. Lever je onvoldoende inspanningen of kun je ze niet bewijzen, dan verlies je voor een periode het recht op uitkeringen. Sinds augustus 2013 zijn deze controles uitgebreid naar jongeren die nog geen uitkeringen ontvangen omdat ze nog in wachttijd zijn, de zogenaamde 'beroepsinschakelingstijd' of BIT. Het gaat hier dus over jongeren die na 30 juni 2013 hun studies hebben beëindigd.

Als werkzoekende schoolverlater heb je pas na het succesvol volbrengen van je BIT van 360 dagen recht op een werkloosheidsuitkering. Om je BIT te laten starten moet je je inschrijven als werkzoekende. In Vlaanderen is dit bij de VDAB, in Brussels bij Actiris. Zo word je officieel werkzoekende en beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Daar zijn meteen enkele rechten en plichten aan verbonden, o.a. dat je zelf actief naar werk zoekt. Wachten tot de VDAB of Actiris je een vacature aanbiedt, volstaat niet. Vroeger oordeelden enkel de VDAB en Actiris of je je plichten vervult, maar vanaf nu spreekt ook de RVA zich hierover uit. En daarvoor moet je ook (papieren) bewijzen van je inspanningen kunnen voorleggen.

Tijdens je BIT zal je verplicht (minstens) twee keer gecontroleerd worden door

de RVA: een keer in de 7'de maand en een keer in de 11'de maand. Pas na twee positieve evaluaties heb je recht op een uitkering. Negatieve evaluaties zorgen ervoor dat je BIT wordt verlengd en je een nieuwe evaluatie zal moeten afwachten (die je overigens ook zelf kan aanvragen). Onvoldoende inspanningen betekenen dus dat je langer zal moeten wachten op een uitkering indien je geen werk vindt. Trouwens, ook tijdens de periode waarin je uitkeringen krijgt, moet de RVA verplicht je zoektocht naar werk beoordelen.

Een goede raad

Vanaf het moment dat je de school verlaat ga je best actief op zoek naar werk: solliciteren, deelnemen aan ingangsexamens, nog solliciteren, alle voorstellen van de VDAB correct benaderen, nog meer solliciteren, interimbureaus af-dweilen, enz. Bewaar je bewijsstukken netjes in een dossier: sollicitatiebrieven, bezoeken aan de VDAB, deelname aan infosessies, bezoeken aan werkbeurzen, inschrijvingen bij de interimkantoren.

Indien je met vragen zit, aarzel dan niet langs te gaan bij je lokaal ABVV-kantoor of contact op te nemen met de ABVV Jongeren.

www.abvv.be
www.abvvjongeren.be

Bron: De Nieuwe Werker.



ALLES OVER JONGEREN EN WERK
STUDENTENJOB - SCHOOL VERLATEN - STAGES
DEELTIJDS LEREN EN WERKEN - STUDIETOELAGEN

JE RECHTEN EN Plichten
SCHOLIEREN EN STUDENTEN
WORDEN GRATIS MAGIK?-LID
INFO@MAGIK.BE

magik?
WWW.MAGIK.BE

ALLEST 053 78 78 23 - ANTWERPEN 03 220 44 92 - BRUGGE 050 44 10 40 -
BRUSSEL 02 532 03 63 - DENDERMONDE 052 35 92 80 - GENT 09 245 52 67 -
MAGHÉLÉ 011 336 71 41 - KORTRIJK 054 24 03 34 - LEUVEN 016 27 18 84 -
MICHIELIN 015 28 98 63 - OOSTENDE 059 53 60 55 - ROSSELARE 053 26 96 92 -
RONSE 055 23 90 07 - SINT-ANILAS 03 740 04 22 - TURNHOUT 014 40 03 13

ABVV 

Nieuwe regeling studentenarbeid Correcties meer dan nodig

Sinds 2012 mag een student 50 dagen werken, vrij te kiezen over het hele jaar. De afwijkende RSZ-bijdragen werden buiten de zomerperiode met 35 procent verlaagd van 12,5 naar 8,13 procent. Rechtse partijen vragen een verdere versoepeling zodat gewerkte kan worden met halve dagen tot zelfs uren. Het ABVV reageerde hiertegen omdat er een gevaar bestaat dat studentenarbeid gewone arbeid verdringt. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid toonde recent aan dat in 2012 minstens 5 van de 16 procent stijging

van het volume studentenarbeid tegenover 2011 te wijten was aan het vervangen van gewone contracten door studentencontracten. In die contracten bouwt de student/werknemer geen enkel recht op. Ook is er een grote verschuiving naar werken buiten de zomervakantie: het aandeel van de zomerperiode is op 1 jaar tijd met 5 procent gedaald.

In tegenstelling tot wat oorspronkelijk verkondigd werd, is de nieuwe regeling studentenarbeid trouwens niet budgettair

neutraal. In 2012 was de verlaging van de afwijkende RSZ-bijdragen goed voor een minderinkomst van net geen 7 miljoen euro. En dit los van de minderinkomsten door het feit dat jobs en hun (gewone, dus hogere) RSZ-bijdragen verdwenen.

Voor het ABVV kan een correctie van de regelgeving dan ook het enige mogelijke resultaat zijn van de komende evaluatiebesprekingen.

Bron: Echo ABVV.

Nieuw fenomeen: presenteïsme Eén op de twee zieken gaat gewoon werken

Volgens een studie uitgevoerd door artsen van de Universiteit van Gent gaat ongeveer de helft van de zieke werknemers toch werken.

De redenen achter dit opkomend fenomeen, ook wel 'presenteïsme' genoemd, zijn uiteenlopend en beperken zich niet alleen tot de economische crisis. Specialisten wijzen in dit verband op de onzekere statuten (stages, uitzendarbeid, proefperiode, contracten van bepaalde duur), de onstabiele arbeidsmarkt, de druk en stress op het werk, de wil om goed te doen of de vrees dat afwezig zijn de carrière schaadt op middellange en lange termijn.

Dit fenomeen doet zich voor in alle personeelscategorieën en niet enkel bij werknemers met een onzeker statuut die vrezen hun baan te verliezen. Ook kaderleden die vrezen een grote achterstand te moeten inhalen bij hun terugkeer uit ziekte, of zelfs bedrijfsleiders uit angst een gebrekkige voorbeeldfunctie te worden aangewreven, ontsnappen hier niet aan. Maar vooral de schrik te worden beschouwd als een werknemer die faalt of die de druk niet aankan, zit er bij de Belgische werknemers goed in.

Uit een in 2010 uitgevoerde studie van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden in Dublin, ging 48 procent van die werknemers al eens ziek naar kantoor. Het Europese gemiddelde schommelt rond de 40 procent. Als we per beroepsgroep kijken, zijn vooral de sociale en medische beroepen het sterkst getroffen door het presenteïsme. De gezondheidszorgsector is het meest allergisch voor medische atesten, maar weinig sectoren blijven echt gespaard.

Bron: De Nieuwe Werker.

50-plussers kiezen niet voor ziekte

De laatste tijd zijn zieken in onze samenleving regelmatig het slachtoffer van rechts populisme. Eerst was er de aanval van Unizo tegen zieke 50-plussers, die 'liever ziek dan langer aan het werk' zouden zijn. Daarna was het de beurt aan het Syndicaat voor Vlaamse Huisartsen om de socialistische mutualiteit te beschuldigen van laksheid tegenover haar zieke leden. Al deze beschuldigingen worden tegengesproken door de naakte cijfers.

Fout

50-plussers kiezen er niet moedwillig voor om invalide te zijn, zeker niet als je weet dat ze vaak arm zijn. Dat hun aantal de laatste jaren toeneemt, ligt vooral aan het feit dat het aantal werkenden in die leeftijdscategorie gestegen is. Uit cijfers van het Rijksinstituut voor Ziekte en Invaliditeit, het RIZIV, waarvan ook Unizo deel uitmaakt, blijkt dat de vijf laatste jaren het aandeel van de 50-plussers bij de invaliden steeg met 0,89 procent, terwijl het aantal werkende 50-plussers in het totaal van de loontrekkenden steeg met 2,78 procent.

Verder tonen cijfers van het RIZIV aan dat het aantal uitsluitingen uit de ziekteverzekering (mensen die door de controlegeneesheer opgedragen worden terug aan het werk te gaan) steeg van 2,86 procent in 1998 naar 4,15 procent in 2012. Het gemiddeld aantal afwezige dagen per zieke ligt bij de socialistische mutualiteit zeker niet hoger dan bij de andere verzekeringsinstellingen.

Goedkoop succes verzekerd

Rechts Vlaanderen wil met haar aanvallen bewijzen dat mensen die van een uitkering leven, per definitie profiteurs zijn. Succes gegarandeerd, zeker wanneer daarbij kan 'aangetoond' worden dat het vooral de Franstaligen zijn die zouden profiteren. Zo blijft men zeggen dat de gezondheidsuitgaven van Franstaligen hoger zijn. Het RIZIV toont dat er per Vlaming 1,6 procent meer uitgegeven wordt dan het gemiddelde. In Wallonië wordt 0,2 procent meer uitgegeven. In Brussel kunnen velen zich door de grote armoede zelfs geen voldoende gezondheidszorg getroosten: daar wordt 3,1 procent minder uitgegeven dan gemiddeld. Vanzelfsprekend moet je bij deze cijfers wel rekening houden met de samenstelling van de bevolking. Anders zou onze kuststreek de regio zijn met veruit de grootste gezondheidsuitgaven want daar wonen veel bejaarden, die nu eenmaal meer gezondheidszorg nodig hebben.

Bron: Echo ABVV.





Maaltijdcheques voortaan 1 jaar geldig

De geldigheidsduur van maaltijdcheques werd verlengd van 3 naar 12 maanden. Deze verlenging zou ertoe moeten leiden dat minder maaltijdcheques vervallen vooraleer ze gebruikt worden voor de aankoop van een maaltijd of van verbruiksklare voeding in voedingszaken, supermarkten en restaurants. Die vervallen (of verloren) maaltijdcheques leverden de uitgevers ervan miljoenen op.

Let op de vervaldatum

De geldigheidsduur die altijd op de cheque vermeld staat, is de juiste. De maaltijdcheques die je kreeg voor je prestaties in de maand juli, kan je dus nog steeds slechts uitgeven tot eind oktober. Nieuwe maaltijdcheques (voor de maand augustus) zullen een jaar geldig zijn.

Voor wie?

De grote meerderheid van de Belgische bedrijven kent maaltijdcheques toe. Ook bij de openbare diensten kent het

systeem steeds meer ingang (o.a. lokale en regionale besturen, de Vlaamse overheid,...). Eén Belgische werknemer op drie ontvangt maandelijks maaltijdcheques. Het is een interessant beloningssysteem voor werkgevers omdat ze op maaltijdcheques geen bijdragen betalen aan de sociale zekerheid. Of je maaltijdcheques krijgt, wordt bepaald door een algemene, sectorale of bedrijfscao. Daardoor krijgen in een bepaalde onderneming meestal ofwel alle werknemers, ofwel geen werknemers maaltijdcheques. Maaltijdcheques voor vaste werknemers? Dan dezelfde maaltijdcheques voor uitzendkrachten. Uitzonderlijk, als dit niet geregeld wordt door een cao, kunnen maaltijdcheques opgenomen worden in een individuele overeenkomst.

Wanneer en hoeveel?

Maandelijks, één maaltijdcheque per gepresteerde werkdag (dus ook als je een halve dag werkt en een halve dag verlof neemt). Soms afhankelijk van het reël

aantal gepresteerde uren binnen de verschillende werkregimes van het bedrijf. Voor feestdagen, inhaalrustdagen, vakantiedagen, dagen gewaarborgd loon bij ziekte,... mag geen maaltijdcheque worden toegekend. Maar je hebt wel recht op maaltijdcheques wanneer je vorming volgt in het kader van betaald educatief verlof.

Kosten?

Een maaltijdcheque is maximaal 7 euro waard. Als werknemer moet je per maaltijdcheque een bijdrage betalen. Je draagt minimaal 1,09 euro per cheque bij. Je werkgever betaalt maximum 5,91 euro per maaltijdcheque. Je eigen bijdrage wordt op je loonfiche met je nettoloon verrekend.

Bron: Echo ABVV



Agressie op het spoor

Onaanvaardbaar gedrag

Wat zet sommige treinreizigers ertoe aan andere reizigers lastig te vallen of zelfs op de vuist te gaan met spoorwegpersoneel dat tussenkomt of, in de meest schrijnende gevallen, enkel vraagt het treinbiljet te controleren? Voor de redenen is het vaak zoeken als naar een speld in een hooiberg. Oplossingen om de veiligheid te verhogen zijn er, maar bij elke maatregel stelt zich de vraag of die voldoende zal zijn.

Mogelijke oplossingen

Het spoorwegbedrijf moet voortdurend afwegen waar bijkomende middelen worden ingezet. Voor de hand ligt het verhogen van de aanwezigheid van mensen van de interne veiligheidsdienst (CSS) op het terrein en in de treinen zelf. Zij zorgen voor een ontradend effect op passagiers met foute plannen en kunnen bij eventuele incidenten helpen de situatie te kalmeren. De vraag van het treinbegeleidingspersoneel om een tweede bediende in te zetten op lange samenstellingen, risicolijnen en risicotreinen is meer dan terecht. Het gevoel van onveiligheid dat heerst bij het treinbegeleidingspersoneel wegnemen, moet een prioritaire maatregel zijn. Verder kan men er ook voor kiezen de

camerabewaking op de treinen op te schroeven. Het nadeel is wel dat die geen hulp biedt, in het beste geval ontradend werkt en vooral geschikt is voor eventuele herkenning van de daders achteraf. Op het moment zelf zijn de slachtoffers – of het nu reizigers of treinbegeleiders zijn – aan hun agressor overgeleverd. Tot slot kan de NMBS een beroep doen op de spoorwegpolitie, een onderdeel van de federale politie dat instaat voor de veiligheid binnen het spoorwegdomein. Hun taken focussen zich vooral op de veiligheid, de levenskwaliteit en de politionele ondersteuning in het kader van het transport van personen en goederen via het spoor (aldus de website van de federale politie).

Structureel veiligheidsprobleem

Hoe coördineer je dit alles om het best mogelijk resultaat van veiligheid voor de reiziger en voor het personeel te verkrijgen? Het gaat immers verder dan passagiers en treinbegeleiders. Ook de veiligheid van het personeel dat werkt in de stations (onderstationchefs, onthaalbedienden en anderen) moet worden gegarandeerd. Terwijl in Kwaadrecht de treinbegeleider het aan de stok had met een reiziger, mocht in Brugge een onder-

stationchef die wees op het rookverbod, ook enkele klappen incasseren. Zeker dit laatste incident is opvallend, omdat het gebeurde in een belangrijk station, en dus niet in een donkere hoek van een verlaten stopplaats. Het is een station dat normaal moet kunnen rekenen op de bescherming van de federale politie. Helaas is ook hier bespaard op een onzichtbare manier, net als in andere grote steden. De spoorwegpolitie ziet zich veel vaker ingeschakeld worden in niet-spoorweggerelateerde taken – meestal wegens besparingen en tekorten in de rest van het politiekorps. Op die manier wordt wel een deel van de beveiliging van de spoorwegen terugschroefd.

De gezichten van geweld

De ervaring leert ons dat bij intensief toezicht in de stations en op de treinen waar dit fenomeen van agressie de kop opsteekt, het verdwijnt of beter gezegd 'zich verplaatst'. De daders of dadergroepen blijven bestaan, maar ze kiezen gewoon een ander station of een andere lijn uit voor hun wangedrag. Het geweld beperkt zich overigens niet tot fysieke aanvallen, die meestal wel gerapporteerd worden en soms de media halen. Veel vaker nog gaat het om verbaal

geweld tegen spoorwegpersoneel. Dit wordt echter zelden gemeld en blijft vaak verborgen ondanks de stress die het veroorzaakt. Blijkbaar is dat een soort sport voor sommigen. Het gaat dan trouwens niet enkel om kwajongens. Vaak zijn het ook geschoolde personen die menen dat de mensen in uniform een overbodige luxe zijn.

Bewustmaking versus bewustwording

De media springen graag op de meest spectaculaire incidenten en dikken ze soms nog wat aan. De vraag blijft of dergelijke berichtgeving ontradend werkt en de sympathie van het grote publiek opwekt. In de praktijk is dit helaas niet meteen te merken. De vrees bestaat bovendien dat te veel berichtgeving de 'durvers' wel eens op ideeën kan brengen om zich zelf eens aan een 'experiment' te wagen.

Sensibilisering door de NMBS via affiches, slogans en andere campagnes lijkt het gedrag van bepaalde individuen en groepen alvast niet te veranderen. Ook ACOD Spoor deed haar duit in het zakje door in juni via pamfletten meer uitleg te geven over de te volgen regels van de vertrekprocedure van treinen – niet zelden een oorzaak van woordenwisselingen tot zelfs getrek en geduw tussen treinreizigers en spoorwegpersoneel. We kregen positieve reacties op ons initiatief, maar in de praktijk blijft de agressie bestaan.

Respect gevraagd

De toegenomen agressiegevallen op de treinen en in de stations de voorbije maanden zijn opvallend. Het personeel is daarover bedroefd, voelt zich machteloos en boos. Dit zijn gevoelens die niet thuis horen binnen de NMBS en die vragen om een oplossing. Het spoorwegpersoneel dat zich dagelijks inzet voor een correcte dienstverlening van alle treinreizigers moet opnieuw het respect krijgen dat het verdient. Als ambassadeurs van het spoorwegbedrijf vervullen ze hun taken met trots. Tijd voor het bedrijf en de overheid om hun inzet te erkennen en veilige werkomstandigheden te garanderen.

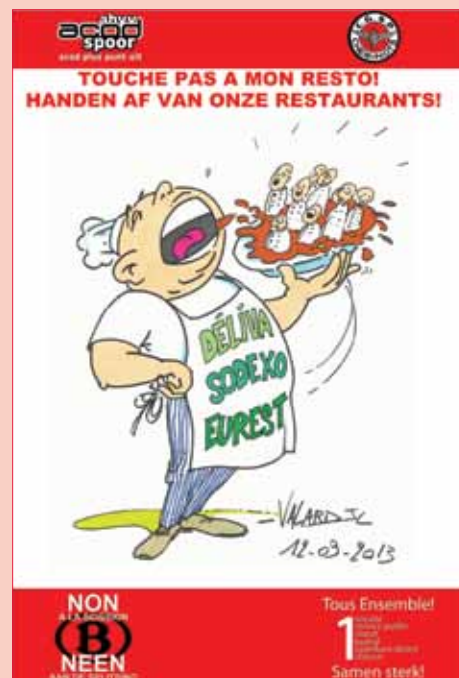
Jean Pierre Goossens

Raak niet aan mijn bedrijfsrestaurant!

Voor aanvang van de paritaire subcommissie van 2 oktober werd door een delegatie van de ACOD-CGSP Brussel een verklaring afgelegd en een petitie afgegeven voor het behoud van de bedrijfsrestaurants. De petitie kende grote bijval, want in een paar dagen tijd werden voor Brussel alleen al een 1500-tal handtekeningen ingezameld. De petitie werd, ter ondertekening, ook verspreid naar de andere gewesten en werkzetsels.

ACOD Spoor ijvert voor het behoud van de bedrijfsrestaurants en verzet zich tegen een verdere afbouw van dit voor het personeel sociale voordeel. Het beheer van de bedrijfsrestaurants moet gebeuren in eigen beheer met een verbetering van de kwaliteit van de maaltijden aan een aanvaardbaar sociaal tarief.

In de loop van de paritaire subcommissie kregen wij dan uiteindelijk een stand van zaken. Het is niet de bedoeling, aldus de NMBS, om de restaurants te sluiten. De 18 resterende restaurants zouden verder overblijven. Kortrijk zou wel tijdelijk de deuren sluiten voor aanpassingswerken. Het huidige personeelbestand zou behouden blijven maar met uitdovend karakter. Om tot een betere organisatie en een betere kwaliteit te komen gaat men een beroep doen op externen. Daarvoor werd



een lastencahier samengesteld en een publieke aanbesteding gedaan voor alle restaurants samen.

Vanaf 1 januari 2014 zou de nieuwe organisatie van start moeten gaan. Eerst zien en dan geloven? Benieuwd welke 'maaltijd' ze ons nu zullen voorschotelen.

Rudy Verleysen

In memoriam Jean Theunis

Op 16 september 2013 overleed Jean Theunis, Jeanke voor de vrienden. Jean was als gepensioneerd gespecialiseerd vakbediende (sporen) nog altijd een trouwe medewerker van het gewest Limburg. Tijdens zijn carrière zetelde hij in het nationaal comité sociale werken van de NMBS-Holding en was hij lid van het gewestelijk subcomité sociale werken/GGC Hasselt-Leuven. Jean was administratief medewerker en sinds 1992 verantwoordelijk voor de gepensioneerdenwerking ACOD Spoor Limburg. Hij zat ook de intersectorale seniorenwerking van het gewest Limburg voor. Wij wensen ons medeleven te betuigen aan allen die hem dierbaar waren.





foto: Sebastian Terfloeth

Goederenvervoer per spoor Heeft NMBS-Logistics nog een toekomst?

Op de uitdrukkelijke vraag van ACOD Spoor kwamen de vakbonden op 17 september bijeen met de verantwoordelijken van NMBS-Logistics. Al snel bleek dat onze vrees werkelijkheid wordt: het nieuwe transportplan 2014 zal het goederenvervoer fundamenteel veranderen. Men kiest voor meer directe verbindingen tussen de verschillende goederensites door het verminderen van het aantal rangeringen in de huidige vormingstations.

NMBS-Logistics onder druk

De liberalisering van het Europese goederenvervoer had een belangrijke invloed op de Belgische markt. Door de concurrentie is het marktaandeel van NMBS-Logistics gedaald van 90 naar 80 procent - een marktaandeel dat overigens blijft zakken. Bovendien gingen heel wat belangrijke transporten verloren door de sluiting van bedrijven uit de ijzerverwerkende industrie. Intussen is er nog steeds geen uitsluitsel over de subsidiering van het verspreid en gecombineerd vervoer door de overheid. Tot slot is Infrabel vastbesloten om een beroep te doen op andere operatoren voor het transport van de

materialen nodig voor het onderhoud van de infrastructuur en zelf in te staan voor de vorming van de wagens in het eigen rangeercentrum van Schaarbeek. Er is sprake dat Infrabel een deel van het transport via de weg zou laten uitvoeren. NMBS-Logistics gaat er daarom vanuit dat de inspanningen om de concurrentie te weerstaan moeten worden volgehouden en zelfs verscherpt.

Overleg haalt niets uit

Uit de bijeenkomst bleek duidelijk dat maatregelen zouden worden genomen die direct en indirect hun weerslag hebben op de werkgelegenheid. De activiteiten te Monceau worden afgebouwd, het onderhoud van de wagens zou niet meer gebeuren in de werkplaats van Charleroi, wat een verlies betekent van 50 procent van de activiteiten en de trafiek tussen Kinkimpois en Duinkerke zou uitgevoerd worden door SNCF.

Op aandringen van ACOD Spoor kwam op 25 september de paritaire werkgroep Cargo, na een lange inactiviteit, opnieuw samen om de toestand bij NMBS-Logistics te bespreken. Ter herinnering: tegen het advies in van ACOD Spoor werd op

de nationale paritaire commissie van 26 november 2011 de Synthesenota Cargo goedgekeurd. Sinds die dag ging het sociale overleg in de goederensector er steeds verder op achteruit.

Raad van bestuur beslist

Tijdens de raad van bestuur van NMBS-Logistics van 26 september viel het verdict. De aanpassingen die voorgesteld worden in het kader van het nieuwe transportplan en die vanaf 15 december 2013 aangebracht worden aan de operationele organisatie van het 'Single wagon load'-vervoer binnen LFS Charleroi (met gevolgen voor Monceau, La Louvière en Châtelet), worden goedgekeurd. Alle activiteiten voor het rangeren en vormen van treinen verspreid vervoer te Monceau, zouden worden afgeschaft. Daardoor zou Monceau enkel nog instaan als aflosstation en voor de bediening van CHW (mits er een commercieel akkoord bereikt wordt tussen B-TC en NMBS Logistics), St-Ghislain, Havinnes en Yves-Gomezée. De bediening van Lessines zal plaatsvinden vanuit Monceau in plaats van La Louvière (indien het personeel van Monceau akkoord gaat met een prestatie operator cargo van 9 uren).

Châtelet zal instaan voor de bediening van Marcinelle en Solvay Jemeppe in plaats van via Monceau. Voor het Franse landsgedeelte betekenen deze maatregelen in een eerste fase het verlies van 81 voltijdse equivalenten.

Voor Vlaanderen zouden de gevolgen minder dramatisch zijn. Voor Gent zijn de maatregelen al uitgewerkt, voor Antwerpen is er enkel sprake van enkele verschuivingen en voor Kortrijk zou het gaan om het verlies van een twee- à drietal posten. Hoewel, de sluiting van de Main-Hub te Antwerpen Noord is al voorzien voor midden oktober. Door de overheveling van activiteiten van de terminal Main-Hub naar de Zomerweg Angola zal de zo geprezen kwaliteitsverbetering voor de klant niet mogelijk zijn. Hierdoor zullen er nog meer klanten afhaken en op langere termijn zullen de gevolgen opnieuw nefast zijn voor het personeel. NMBS-Logistics heeft naar aanleiding van deze sluiting een bijzondere ondernemingraad bijeengeroepen op 8 oktober met als enige punt op de agenda de bespreking van meervoudig ontslag ingevolge economische en/of technische redenen.

Stroeve onderhandelingen DB-Schenker

De onderhandelingen tussen NMBS-Logistics en DB-Schenker aangaande een overname en/of samenwerking verlopen moeilijker dan verwacht, hoewel ze het anders laten uitschijnen. Hierbij is vooral het verspreid vervoer een doorn in het oog van DB-Schenker. Het zou immers enkel interesse hebben in rechtstreekse treinen tussen punt A en punt B. Wat daarvan de gevolgen voor het B-FS personeel zijn, daar liggen ze bij NMBS-Logistics of DB-Schenker niet van wakker. Het zoeken naar een internationale partner gebeurt in opdracht van de federale overheid, aldus NMBS-Logistics.

Politiek veroorzaakt onrust

Terwijl het cargopersoneel al met tal van vragen en twijfels over hun toekomst zit, zorgt ook de politiek nog voor extra onrust met allerhande uitlatingen in de media zoals 'laat de goederentak vallen' of 'verkoop het aan de privé'. ACOD Spoor neemt afstand van dergelijke uitspraken. Een verkoop aan de privé zou immers niet enkel nefast zijn voor de tewerkstelling

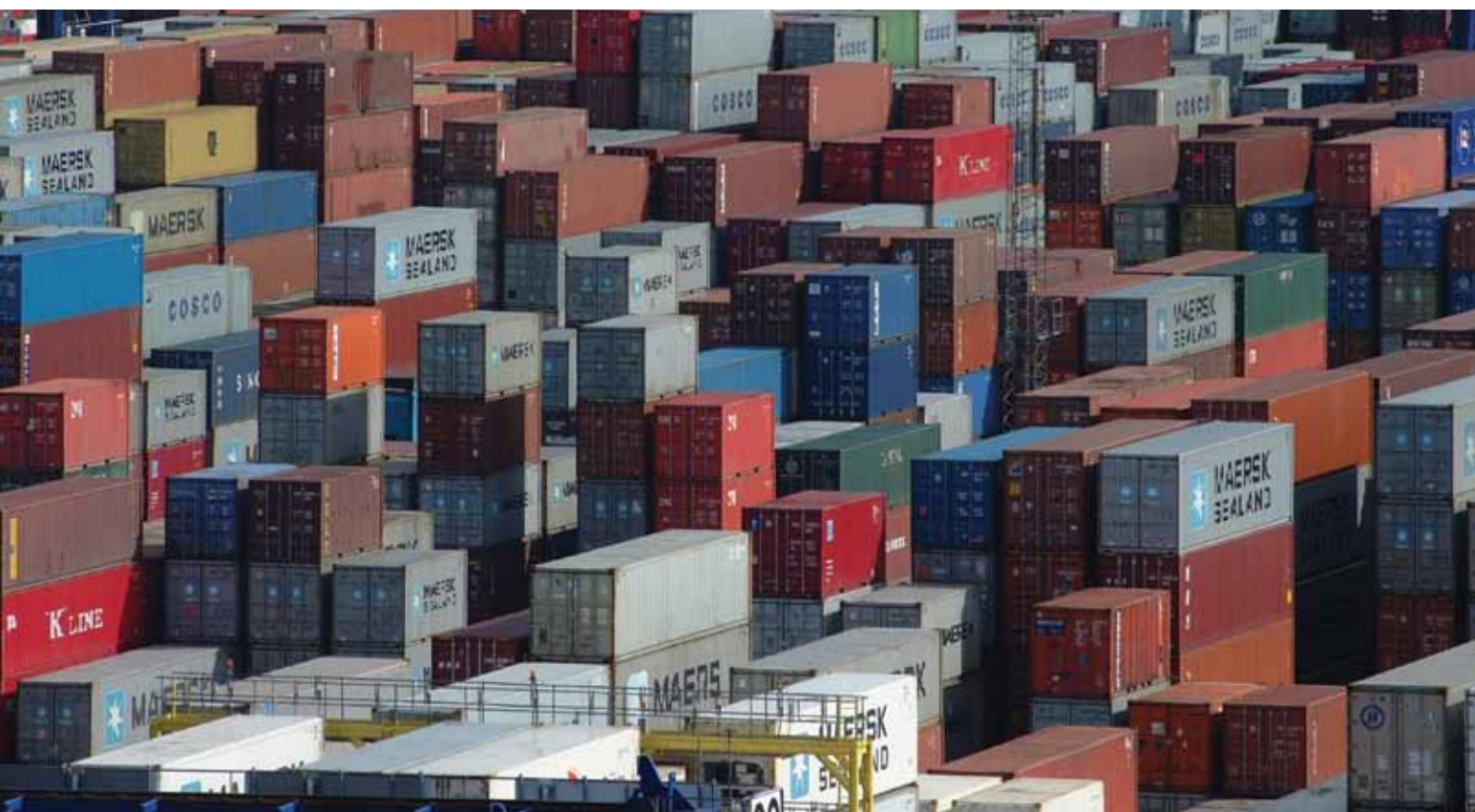
van onze mensen, het zou ook nog meer vrachtvervoer naar de weg brengen met negatieve gevolgen voor het verkeer en het milieu. Ook de tewerkstelling in de Antwerpse haven zal hiervan de gevolgen dragen door een verhuis van activiteiten naar bijvoorbeeld Rotterdam. Het verspreid vervoer van goederen per spoor is dus wel degelijk van openbaar nut!

ACOD Spoor blijft strijden

Meer en meer wordt ook duidelijk dat het standpunt van ACOD Spoor om het cargopersoneel onder te brengen bij Infrabel en hun diensten aan te bieden aan alle operatoren, nog zo slecht niet was. Helaas stonden we daar in het verleden alleen mee, wat bewezen werd door het mee ondertekenen van het protocolakkoord door een andere organisatie.

ACOD Spoor blijft echter meer dan ooit vechten voor een gegarandeerde en menselijke tewerkstelling voor het cargopersoneel. Makkelijk zal het niet zijn, maar met volle overtuiging gaan we de uitdaging aan.

Rudy Verleysen



Nieuwe spoorwegmaatschappij op komst Asterix en de Belgen

Sinds haar oprichting in 1996 is Thalys actief als een samenwerkingsverband tussen gevestigde historische spoorweg-ondernemingen (NMBS, SNCF, DB en NS). De liberalisering van het internationale reizigersverkeer sinds 2010 heeft nog niet voor grote omwentelingen gezorgd, tenzij de oprichting van Eurostar. Maar de drang naar liberalisering door de Europese Commissie blijft niet zonder gevolgen.

Asterix

Elke speler probeert zich zo gunstig mogelijk te organiseren in een geliberaliseerde markt. Zo ook B-Europe dat op basis van economische en strategische keuzes kiest voor de oprichting 'Asterix', een nieuwe private spoorwegonderneming in samenwerking met SNCF. Asterix zou vanaf 1 januari 2015 operationeel worden. De keuze om samen te werken met SNCF is gebaseerd op een grondige analyse van de machtsverhoudingen in de internationale context, aldus B-Europe. SNCF is op gebied van het internationale reizigersverkeer een grote speler met nagenoeg de grootste vloot aan hogesnelheidstreinen. Daarnaast zijn de meeste Belgische activiteiten op het internationale niveau in samenwerking met SNCF en zijn beide spoorwegondernemingen partners in Eurostar.

Andere spelers

Er komt ook druk van andere spelers op de markt. Deutsche Bahn heeft zijn terugtrekking aangekondigd uit Thalys International en uit de Thalys-samenwerking. Ze zijn ook van plan te starten met de concurrentie op Frankfurt/Amsterdam-Brussel-Londen of Frankfurt-Brussel-Parijs tegen 2016. Ook willen ze de Thalys-distributie in Duitsland (in voege vanaf 9 juni 2013) stopzetten.

SNCF heeft in juli 2012 een spoorwegonderneming opgericht in België (Société Voyages Belgique) om TGV in 'open acces' te beheren in 2014 en ze hebben daarvoor een certificaat B verkregen in België. Voor TGV Brussel-Provincies zijn rijpaden aangevraagd in België vanaf december 2013 (gelijktijdig met de vraag van NMBS). Sinds de ondertekening van de akkoorden

voor een nauwere samenwerking binnen Thalys, hebben NMBS en SNCF eveneens een partnerschapsakkoord gesloten voor de uitbating van TGV Brussel-Provincies van 2014 tot 2018.

Thello (Trenitalia-Veolia-Transdev) heeft voor het tweede achtereenvolgende jaar rijpaden aangevraagd voor Parijs-Brussel en heeft haar veiligheidscertificaat voor België verkregen. Ook zijn ze van plan te concurreren op de as Amsterdam-Brussel-Parijs.

Gevolgen personeel

Op de paritaire subcommissie van 2 oktober werd een eerste informatiedocument voorgelegd. De bedoeling is om stapsgewijze binnen de paritaire subcommissie de modaliteiten en gevolgen van de overgang naar een nieuwe spoorwegmaatschappij te bespreken. Vooral de toestand van het personeel baart ons zorgen. Het rijdende personeel zou verder deel blijven uitmaken van de NMBS, maar zou zoals bij de oprichting van Eurostar vrijwillig kunnen worden gedetacheerd. Men zou beginnen met informeren en consulteren van de treinbestuurders en treinbegeleiders in de lente van 2014. Over de voorwaarden van deze detachering moet nog worden onderhandeld in de paritaire subcommissie. Het personeel van de commerciële diensten (verkoop) blijft ook verder verbonden aan de NMBS.

Gevolgen werkplaats Vorst

Wat betreft de werkplaats in Vorst liggen de zaken toch iets anders. De werkplaats houdt zich hoofdzakelijk bezig met het onderhoud van hogesnelheidstreinen. Naar aanleiding van het project Asterix zal de TGV werkplaats Vorst dit type materieel verder blijven onderhouden in onderaanneming van de nieuwe spoorwegonderneming. Dit zal gebeuren onder de vorm van een beheerscontract dat wordt afgesloten voor minimum 10 jaar en op basis van de huidige samenwerking. Een optimaliseringsplan wordt opgesteld om het huidige financiële verlies te Vorst terug te brengen tot een break-even in 2018. Het plan omvat twee grote dimensies: een verbetering van de inkomsten en een optimalisering van de kosten. Voor het personeel betekent dit dat een productiviteitsverhoging van 20 procent wordt nagestreefd. Een ander werkregime behoort ook tot de mogelijkheden. Waakzaamheid is dus meer dan geboden.

ACOD Spoor betreurt dat een samenwerkingsverband tussen historische spoorwegondernemingen, dat gedurende 17 jaar zijn doeltreffendheid heeft bewezen en uitgegroeid is tot een lucratieve onderneming, opnieuw ten onder gaat door winstbejag.

Rudy Verleysen





De Lijn van de toekomst Reorganiseren? Neen, dank u!

Bij De Lijn werd een bijzondere algemene ondernemingsraad gehouden met de officiële adviesvraag over het reorganisatieplan 'De Lijn van de toekomst'. Deze reorganisatie treft in de eerste plaats bedienden bij De Lijn, maar later zal deze ook praktische gevolgen hebben voor de andere personeelscategorieën. Omdat het dus niet enkel over de toekomst van De Lijn als bedrijf gaat, maar meer nog over de toekomst van het personeel gaven de ACOD-mandatarissen hun oordeelkundig advies. Wij verwachten en hopen dat de directie hiermee ernstig rekening zal houden.

Geen draagvlak

Al van dit voorjaar was ACOD TBM ervan op de hoogte dat er serieuze reorganisatieplannen bij de bedienden op til waren. Net voor de vakantie maanden werden wij officieel ingelicht in onze plaatselijke ondernemingsraden. Overal tegelijk volgden in alle entiteiten infovergaderingen. Die sloegen in als een bom en het personeel kon de gehanteerde aanpak niet bepaald waarderen. Uiteraard wakkerde dit de weerstand tegen de plannen enkel maar aan.

Toch begon ACOD TBM niet zomaar te schieten in het wilde weg. We gaven het plan een ernstige kans. Na grondige consultatie van de achterban kunnen wij vandaag niet anders dan vaststellen dat er onder onze leden geen draagvlak te vinden is voor het reorganisatieplan zoals dat op tafel ligt. Wij geloven niet dat het er na de reorganisatie bij De Lijn efficiënter zal aan toe gaan dan vandaag, integendeel zelfs. En het plan zal geenszins het personeel ten goede komen.

Waar zit de angel?

De essentie van de reorganisatie is het samenvoegen tot één dienst van bepaalde diensten waarvan er momenteel in elke entiteit één gevestigd is. Als gevolg daarvan zijn bedienden soms verplicht onrealistisch grote afstanden te overbruggen van de ene provincie naar de andere om van een dienst te kunnen gebruikmaken. Dit druist in tegen alle logica en zelfs tegen de richtlijnen van de Vlaamse regering. Nog niet zo lang geleden werden bedrijven als De Lijn immers verplicht een intern mobiliteitsplan op te maken, met als enig doel elke onnodige kilometer woon-werkverplaatsing uit te sluiten. De huisvakbonden werden mee ingeschakeld om tot creatieve oplossingen te komen met het oog op de vermindering van vermijdbare verplaatsingen. Vandaag is De Lijn deze betrachting blijkbaar volkomen vergeten. Voor ACOD TBM is de logica dan ook ver zoek. Volgens ons moeten er andere oplossingen zijn om diensten efficiënter te laten draaien. Zo zouden er clusters kunnen worden gemaakt waarbij personeelsleden virtueel bij elkaar gezet worden, zonder dat zij daarvoor onaanvaardbaar verre verplaatsingen moeten doen. In het tijdperk van alomtegenwoordige softwaretoepassingen is op dit vlak niets nog onmogelijk.

Handeltje met functies

De Lijn stelt dat er een alternatief bestaat voor wie zijn of haar werkzettel in geen geval wil verlaten. Zij zullen de kans krijgen om van functie te veranderen. Zo kan het zijn dat vandaag van een medewerker marketing gevraagd wordt om morgen de pet van



boekhouder op te zetten. Het paniekerig inschuiven van functies van gelijkwaardige loonklasse over de entiteiten heen zal naar onze voorspelling leiden naar veel frustraties en teleurstellingen. Bovendien zijn wij ervan overtuigd dat het schuiven met banen zeker niet zal leiden naar efficiëntieverbetering. Niemand van ons wil graag zijn of haar stoel of job afstaan. Dat lieten onze ACOD TBM-mandatarissen in de algemene ondernemingsraad in niet mis te verstane bewoordingen duidelijk merken.

Ook het exploitatiepersoneel drukt nu al zijn ernstige bezorgdheid uit over de dienstverlening aan de reizigers, maar ook ten aanzien van het personeel in het algemeen. Wat ACOD TBM betreft moeten de diensten bereikbaar zijn en blijven voor het personeel binnen de eigen entiteit.

Advies ACOD TBM

ACOD TBM meent dat de fysieke verplaatsingen om de reorganisatie te realiseren onaanvaardbaar, onredelijk en absoluut onnodig zijn. Wij raden de directie aan om bepaalde diensten te clusteren en hen virtueel dichterbij elkaar te brengen met alle middelen die de informatica daarvoor kan bieden (videoconferentie, mail, telefoon, Skype of centrale besturingssystemen). En indien er voor bepaalde diensten op regelmatige basis fysiek bijeen moet worden gekomen voor een vergadering, dan is dat met een beetje goede wil onder de betrokken partijen makkelijk te realiseren. De leden van de ondernemingsraad stellen dat waar een wil is, ook een weg is. Laat de bedenkers van de reorganisatie creatief zijn en hun plan aanpassen.

Wij adviseerden de directie om een ernstige inspanning te doen om het personeel niet onnodig op de kast te jagen. Tevens vroegen wij respect voor het privé- en sociaal leven van de betrokken bedienden, voor de keuzes die zij tot nu toe in hun leven al gemaakt hebben, voor hun jaren kennis, ervaring en competenties bij De Lijn. ACOD TBM wil dat alles niet verspillen aan een reorganisatie waarvan wij niet overtuigd zijn dat die iets zal opbrengen – behalve dan misschien een besparing.

Rita Coeck



Europees vakbondscongres in Portugal

Samen sterk tegen privatiseringen

Van 25 tot 27 september vond in Portugal een congres plaats van de UNI Global Union. Dit is een organisatie waarbij wereldwijd, in de sector Post & Logistic 157 vakbonden aangesloten zijn. Samen vertegenwoordigen zij 2,5 miljoen medewerkers tewerkgesteld zijn. Wereldwijd vertegenwoordigt UNI 900 vakbonden uit 150 landen.

UNI heeft als missie zich in te zetten voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden en het leven van de werknemers in het algemeen en specifiek voor de postsector. Samen sterk als het ware. De verenigde vakbonden overleggen regelmatig en proberen op deze manier de globale arbeidsmarkt te veranderen. Zich inzetten voor meer werkgelegenheid met respect voor het welzijn en de waardigheid van de werknemers is het hoofddoel. Werknemers moeten zich op Europees en wereldvlak verenigen om op te komen voor hun jobs in een markt die onder zware economische druk staat.

ACOD werkt hieraan zeer actief mee. Het congres in Portugal kaderde in de context van de liberaliseringsdrang in Europa. Omdat België in vergelijking met andere

EU-landen goede afspraken heeft kunnen onderhandelen voor het postpersoneel, werd aan nationaal secretaris Jef De Doncker gevraagd om een toespraak te houden over de wijze waarop dit in België ter sprake gekomen is. Jef had het onder meer over het belang om de beslissingnemers te kennen en daarmee rechtstreeks contacten te hebben. Daardoor zijn wij erin geslaagd om bpost een zekere bescherming te geven en er voor te zorgen dat het werk uitgevoerd wordt door werknemers die een volwaardig voltijds contract krijgen.

Bij het lobbyen voor de regels rond de vrijmaking van de markt in België, hebben wij een brede waaier van ons uitgebreid en complex netwerk moeten aanspreken. Denk daarbij alleen al aan onze eigen organisatie, waar het soms moeilijk is om andere centrales te overtuigen achter onze doelstelling te staan. Dit is ook de reden waarom internationale contacten belangrijk zijn. Je hoort waar collega's uit andere landen mee bezig zijn, hoe ze problemen aangepakt hebben en waar eventuele valkuilen zijn. Je wisselt ervaringen uit en dat is altijd in het voordeel van onze leden.

Tijdens het congres werden door diverse landen moties ter stemming voorgedragen. Centraal staat daarbij de ongenueanceerde privatiseringsdrang. Gelet op de recessie die Europa hard treft, is in veel landen de druk erg hoog. Terwijl privé-organisaties zelf beslissen hoe ze kunnen omgaan met de crisis, hangen overheidsbedrijven af van de beslissingen van hun politieke leiders. In het merendeel van de EU-landen is de post nog in overheids handen. Dit maakt hen zeer gevoelig voor agressieve besparingen. Landen die enkel een kortetermijnvisie hanteren zoals Griekenland, Portugal en Roemenië hebben hun privatiseringsplannen aangekondigd, en dit zonder overleg met hun sociale partners. Ook in Engeland is een verwoede strijd aan de gang om de 100.000 postpersoneelsleden inspraak te geven in de plannen van de regering.

De solidariteit onder de EU-collega's is heel groot. Onder grote mediabelangstelling werd in Portugal een protestmars georganiseerd. Samen met alle andere landen namen ook wij hieraan deel.

Jef De Doncker



Aanzet sociale programmatie 2013-2014

Tijdens de zitting van het Paritair Comité 326 Sector Gas & Elektriciteit op 26 september kwam een antwoord van de werkgevers op ons eisenbundel, dat we voor de zomer indienden in gemeenschappelijk front.

Hierin formuleren de werkgevers enkele principes van waaruit zij deze onderhandelingen willen voeren. Volgens hen moet een sectoraal akkoord 'kostenneutraal' zijn, een nieuw patronaal toverwoord. Nieuwe maatregelen introduceren voor de werknemers zonder dat dit op de een of andere manier kosten meebrengt, hoe gering ook, is voor ons moeilijk te begrijpen. Indien het betekent dat nieuwe of gewijzigde maatregelen tot gevolg hebben dat de werknemers hierdoor iets anders verliezen, dan is dit voor ons onaanvaardbaar.

De werkgevers plaatsen dit principe in een context van een loonnorm van 0 procent en hun vrees dat nieuwe maatregelen kunnen leiden tot een kostenontsporing, die de bedrijven en de tewerkstelling in gevaar kunnen brengen. Onze voorstellen zijn niet in strijd met wat ze de loonnorm noemen en we oordelen dat een evenwicht kan worden gevonden dat absoluut niet zou leiden tot die zogenaamde kostenontsporingen.

De werkgevers herhalen dat ze vinden dat de werknemers met loons- en arbeidsvoorwaarden vanaf 2002 (nieuwe statuten) marktconforme voorwaarden hebben. Ze beweren dat deze voorwaarden nu al behoren tot de beste van België en dat ook zij niet moeten hopen op veel vooruitgang in hun verloning en andere voordelen.

De werkgevers onderstreepten dat ze er alles aan doen om werknemers aan te moedigen langer aan het werk te blijven, dit om tegemoet te komen aan de verzoeken van de wetgever in deze materie. We vragen ons af wat dit dan wel mag betekenen 'er alles aan doen'. Een poging

om verworvenheden af te bouwen of zelfs te schrappen, dat hebben we al gemerkt. Maar maatregelen nemen om het werk voor een langere periode werkbaar te houden voor iedereen, daar hebben we nog zo goed als niets van gezien. Dit gebrek aan visie op gans deze problematiek hebben we opnieuw aangeklaagd.

Verder streven de werkgevers administratieve en organisatorische vereenvoudigingen na. Ook dan vrezen we wat precies hiermee bedoeld wordt, want meestal zijn de achterliggende bedoelingen niet hetzelfde als wat nagestreefd wordt.

De werkgevers hebben dus in eerste instantie bijna al onze eisen bestempeld als onbespreekbaar. De weinige onderwerpen waarover ze wel willen onderhandelen zijn een optimalisatie van de uitbetaling van de jubilarispremie en van de toekenningsmodaliteiten van de ambulante gezondheidszorgen. Ook een beperkte en fragmentarische bespreking van de eindeloopbaanproblematiek en pensioenen zou mogelijk zijn, maar dan enkel indien dit dossier gekoppeld wordt aan de afschaffing van het Observatorium der pensioenen (Gazelco vraagt om dit te gebruiken om vijfjaarlijks de berekeningen van het extralegaal pensioen in het Elgabel-systeem te herzien op basis van de toegenomen levensverwachting) en aan een akkoord over het personeelstarief voor de loons- en

arbeidsvoorwaarden van voor 2002 (oude statuten). Dit zijn chantagepraktijken die geen steek houden.

Ten slotte zou een gesprek mogelijk zijn over een definitie van rechthebbenden in de gezondheidszorgen. We openden dit debat al lang geleden omdat vooral in nieuw samengestelde gezinnen sommigen als niet-rechthebbend beschouwd worden die dat wel zouden moeten zijn. De formulering van wat bespreekbaar is voor de werkgevers is ook hier veel te vaag.

Gazelco heeft een mandaat om onderhandelingen te voeren die moeten leiden tot een sectorale cao voor 2013 en 2014. Hierin moeten vorderingen zichtbaar worden in koopkracht, tewerkstelling, eindeloopbaan en sociale maatregelen. Wij zijn ons ervan bewust dat de overheid bepaalde beperkingen oplegde. Maar dat betekent niet dat we ons neerleggen bij een patronale donderpreek, die bijna over de ganse lijn elk voorstel tot verbetering van de arbeids- en loonsvoorwaarden van iedereen zou verhinderen. Indien het nodig zou zijn tijdens de onderhandelingen, is het evident dat wij ook de actieve inzet zullen vragen van elkeen om bepaalde eisen kracht bij te zetten.

Jan Van Wijngaerden

Belgacom Inhoudingen op loon

Hoe mogen wettelijk inhoudingen op het loon gebeuren indien een onverschuldigd bedrag werd uitbetaald en hoe past Belgacom deze reglementering in de praktijk toe?

Wettelijke basis

De wettelijke basis om looninhoudingen te doen is artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon. Slechts vijf inhoudingen zijn mogelijk:

- voorheffing fiscaliteit & sociale zekerheidsbijdragen.
- boetes voorzien in het arbeidsreglement.
- schadevergoeding in geval van bedrog, zware schuld, vaak voorkomende lichte schuld.
- voorschot in geld gedaan door de werkgever.
- waarborgen ter garantie van de uitvoering van de verplichting van de werknemer.

Artikel 1235 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt: "Iedere betaling onderstelt een schuld: hetgeen betaald is zonder verschuldigd te zijn, kan worden teruggevorderd. Geen terugvordering kan plaatshebben ten opzichte van natuurlijke verbintenissen die men vrijwillig voldaan heeft."

Voorts is er artikel 18 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten - aansprakelijkheid van de werknemer in geval van bedrog, zware schuld, vaak voorkomende lichte schuld, en artikel 2 van de wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van de statutaire personeelsleden in geval van bedrog, zware schuld en voorkomende lichte schuld.

Ten slotte is er artikel 1376 van het Burgerlijk Wetboek dat stelt dat diegene die bij vergissing of met zijn weten iets ontvangen heeft dat hem niet verschuldigd was, verplicht is het terug te geven aan diegene van wie hij het ontvangen heeft zonder dat het verschuldigd was.

Wat is een onverschuldigd bedrag?

De betaling wordt beschouwd als onverschuldigd indien deze gebeurde:

- wanneer de betreffende schuld niet bestond
- wanneer de schuld niet meer bestond
- wanneer de schuld lager is dan wat betaald werd
- indien deze gebeurde aan een andere persoon dan deze die het bedrag diende te ontvangen.

Een betaling zal niet meer als onverschuldigd worden beschouwd indien deze een verworven recht geworden is. Hiervoor dienen drie voorwaarden vervuld te zijn. De interpretatie van deze drie voorwaarden valt onder de uiteindelijke bevoegdheid van de rechtbank in geval hierover een geschil ontstaat:

- permanentie. Het voordeel moet tijdens een voldoende lange periode toegekend geweest zijn.
- vastheid. De basis voor de berekening van het voordeel dient constant te zijn.
- algemeenheid. Het voordeel dient aan alle werknemers van eenzelfde categorie te worden toegekend.

Terugvordering onverschuldigde betaling

Deze terugvordering kan gebeuren door:

- compensatie via inhouding op het loon. Dit mag niet eenzijdig. Wel met onderling akkoord nadat het loon opeisbaar geworden is en met een grens van 1/5 van het nettoloon. Deze twee laatste punten werden door de sector geamendeerd omdat wij menen dat dit in sommige gevallen nog een te hoog bedrag kan zijn.
- compensatie via inhouding op niet-loon elementen, zoals vakantiegeld of onkostenvergoeding. Eenzijdigheid is een vaak voorkomende praktijk.
- procedure arbeidsrechtbank voor con-

tractuele personeelsleden of rechtbank van eerste aanleg voor statutaire personeelsleden.

Verjaringstermijnen voor een rechtsvordering

Voor contractuele medewerkers is de rechtsvordering die uit de arbeidsovereenkomsten ontstaat, verjaard 1 jaar na het einde van deze overeenkomst of 5 jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder evenwel de termijn van 1 jaar na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te overschrijden. Voor de statutaire personeelsleden geldt de termijn van het Burgerlijk Wetboek, namelijk 10 jaar.

En bij Belgacom?

Wat gebeurt er in de praktijk bij Belgacom:

- Belgacom brengt de bij een onverschuldigde betaling betrokken werknemer steeds vooraf op de hoogte.
- met de werknemer wordt een akkoord getroffen en dit akkoord kan een betalingsplan inhouden.
- indien geen akkoord kan worden bereikt met de werknemer (uitzonderlijk) wendt Belgacom steeds eerst de niet door de wet beschermde verloningselementen aan. In geval van een hoge terugbetaling zal voorrang worden gegeven aan de maanden met bonussen, aan de 13'de maand, enz. Dit gebeurt steeds met het akkoord van de betrokkene.
- Voor dossiers met een duidelijke sociale aard wordt SUN over de situatie op de hoogte gebracht. Bij twijfel over de procedure of over het feit of het al dan niet een onverschuldigd bedrag betreft, zal de EVP van het departement HR, binnen de grenzen van de delegaties, de uiteindelijke beslissing nemen.

André Vandekerckhove

Belgocontrol

Verzet tegen privatisering luchtverkeersleiding

Ook na de actie van 12 juni tegen de plannen van de Europese Commissie om de luchtverkeersleiding te liberaliseren, blijft ACOD Telecom Vliegwezen in het offensief.

Op 14 oktober namen we deel aan een bijeenkomst van de luchtverkeersleiders, georganiseerd door de Europese Transportfederatie (ETF). Op die dag kwam ook de Europese transportcommissie van het Europees parlement samen voor een be-

spreking van het project SES2+, dat voor ons onaanvaardbaar is.

Onze voornaamste problemen met SES2+ zijn:

- het uitbesteden en laten concurreren van tal van diensten zoals communicatie, opleidingscholen, meteo, enz.
- de verplichting om FAB's in te stellen, vanuit de logica van een fusie van de diensten.

- een versterking van de macht van de Europese commissie wat betreft de bepaling

van de performantiedoelstellingen.

- de druk om de investeringsplannen van dienstverleners van de air traffic service providers te laten goedkeuren door de luchtvaartmaatschappijen.

In het algemeen komen deze plannen onder het mom van economische rentabiliteit neer op de privatisering van de luchtverkeersleiding.

Eric Halloin



foto: Wim Bladt

Belgocontrol

Een nieuwe directie

Sinds 2 oktober heeft Belgocontrol een nieuwe CEO: Johan Decuyper vervangt Jean-Claude Tintin. Voor Decuyper staan de komende maanden tal van uitdagingen te wachten. Wellicht kan hij daarbij rekenen op een nieuw team van medewerkers.

ACOD Telecom Vliegwezen is altijd voorstander geweest van een gezonde sociale dialoog. Daarom hebben we de nieuwe CEO laten weten klaar te staan voor on-

derhandelingen, in overeenstemming met de wet op de Overheidsbedrijven van 21 maart 1991. Voor ons liggen alvast heel wat dossiers op tafel, zoals de terbeschikkingstelling van de luchtverkeersleiders, het promotiereglement, een nieuwe cao, Blue Book, AIS, meteo,...

Daarbij mogen we niet vergeten dat het bedrijf ondergefinancierd is en dat er nog 20 miljoen euro moet gezocht worden om het budget voor 2014 rond te krijgen. ACOD Telecom Vliegwezen vreest sinds

maanden dat elke overheidssteun om de boekhouding te doen kloppen, zijn invloed zal hebben op het personeelsbestand en kan uitmonden in een Masterplan bis. We zullen ons constructief opstellen in deze gesprekken, maar blijven beslist waakzaam om het personeel zoveel mogelijk uit de wind te zetten.

Eric Halloin

Ondertussen in de Wetstraat

Exit manager Ambtenarenzaken

'Luister naar mijn woorden en let niet op mijn daden' is een oud Vlaams spreekwoord dat nog altijd actueel is. Staatssecretaris van Ambtenarenzaken Hendrik Bogaert slaagt er in elk geval in voor zijn veeleer grijze mandaat toch de nodige media-aandacht te krijgen. Misschien is dat wel zijn hoofddoel. En gelukkig kan hij rekenen op enkele journalisten die alles wat hij verklaart klakkeloos overnemen.

Statutaire benoeming blijft

Je hoeft geen specialist te zijn in ambtenarenrecht om in te zien dat het nieuwe Koninklijk Besluit over de evaluatie dat intussen gepubliceerd is, nergens bepaalt dat er binnen enkele weken een einde komt aan het statuut van de ambtenaar bij de federale overheid. De statutaire betrekking verdwijnt dus niet. De afdanking na twee onvoldoende evaluaties bestaat sinds 2002. Het nieuwe KB is een aanpassing van de oude regeling: de te halen doelstellingen staan nu expliciet in het besluit, de procedure is beter uitgewerkt en de rechten van de verdediging zijn versterkt. Aangezien het KB van 2013 een zeer duidelijke verbetering is van het KB van 2002, heeft de ACOD zelfs – na een intens intern debat – over dat deel een protocol van akkoord (met opmerkingen) getekend.

Scheve schaats in en van de pers

Uiteraard kan een staatssecretaris die vertrekt van de veronderstelling dat er overall 'rotte appels' zitten die men niet weg krijgt, moeilijk in de pers verklaren dat na zware onderhandelingen hij de rechten van de verdediging heeft moeten versterken. Dus volgt een uitsmijter die kan tellen: "... binnen drie weken komt er dankzij mijn modernisering een einde aan het statuut". De boodschap is compleet van de pot gerukt, maar gaat er bij De Morgen zeer vlot in en wordt zoetjes overgenomen door de concullega's van de schrijvende pers. Metro slaagt er zelfs in om de dag nadien – niettegenstaande onze protesten over zoveel leugens – de onzin letterlijk te herhalen. De Tijd is de

enige die in de loop van de dag een rechtzetting doet in de titel. Ondertussen is het kwaad geschied. Alle vakbonden hebben snel en correct gereageerd, maar onze reacties verdwijnen tussen het weerbericht en de rubriek 'gebroken armen en benen'. We spreken hier absoluut niet over een uitschuiver in de media. Op dat vlak wil ondergetekende zijn plaats kennen (sic). Er is spijtig genoeg meer aan de hand.

Openbare diensten blijven geïsoleerd

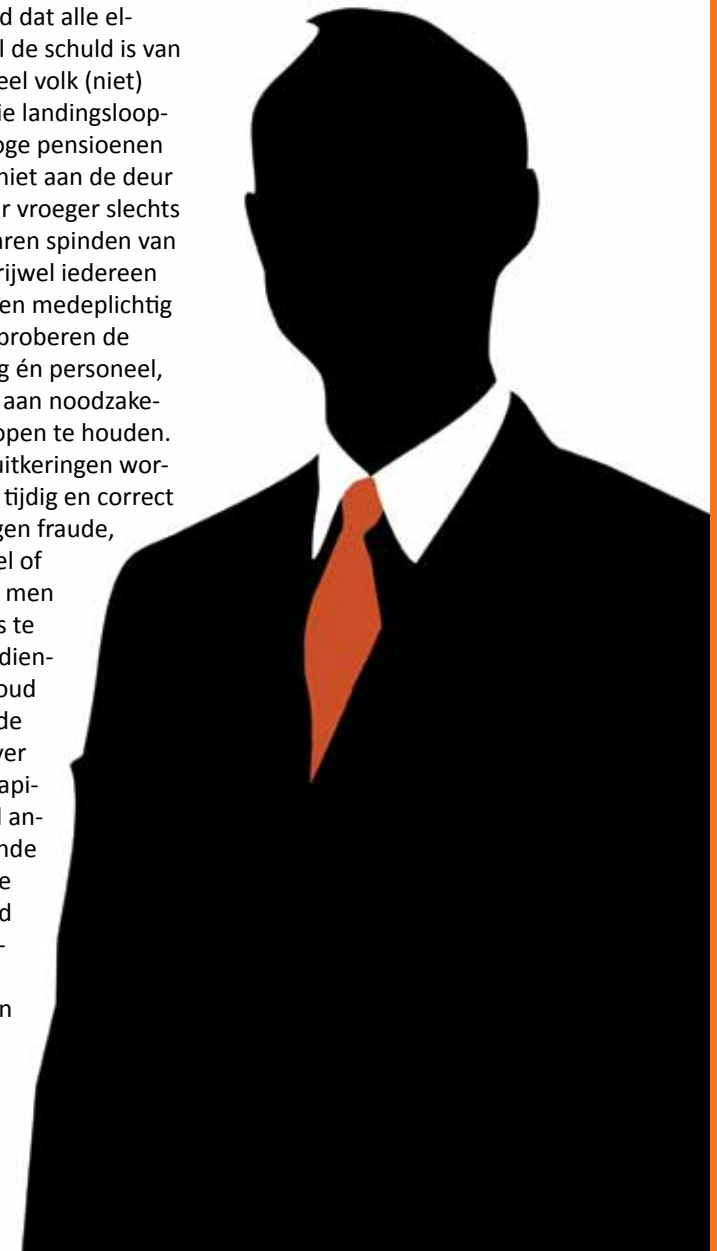
Sedert jaren liggen de openbare diensten en hun personeel onder vuur. De bevolking wordt voorgeschoteld dat alle ellende voor een groot deel de schuld is van een ambtenarij waar te veel volk (niet) werkt of te vaak ziek is, die landingsloopbanen kent, die veel te hoge pensioenen trekt, waar men luiards niet aan de deur kan zetten, enz. Daar waar vroeger slechts enkele rechtse partijen garen spinden van dat populisme, doet nu vrijwel iedereen mee of hult men zich in een medeplichtig stilzwijgen. Ondertussen proberen de overheidsdiensten, leiding én personeel, gebukt onder een gebrek aan noodzakelijke middelen de winkel open te houden. Pensioenen, kindergeld, uitkeringen worden elke maand opnieuw tijdig en correct uitbetaald. In de strijd tegen fraude, of het nu om giftig voedsel of zwartwerk gaat, probeert men met man en macht succes te boeken. Sterke overheidsdiensten zorgen voor het behoud van de welvaartstaat die de rijkdom moet verdelen over alle inwoners. De casinokapitalisten zien het uiteraard anders, zij dragen onvoldoende of niets bij als men met de beurs langskomt. Hun geld zit al in de belastingsparadijzen. Wat houdt hen tegen om definitief naar hun eiland te vertrekken?

Solidariteit groeit

Vandaag ligt het personeel in het schootsveld van twee politieke ver-

antwoordelijken voor de overheid: Geert Bourgeois (N-VA) en Hendrik Bogaert (CD&V). Hun strijd voor de stemmen is duidelijk bezig en het personeel zal het geweten hebben. Er is echter ook voor ons een strategisch voordeel in die hakenkamp: aangezien de aanval ten gronde onze basiswaarden bedreigt, versterkt de solidariteit binnen de sector en de vakbondscentrale. Want als de bedreiging duidelijk is én iedereen aanbelangt, is het verzet ook voor iedereen gelijk.

Guido Rasschaert



Gevangenis Werkbezoek in Roemenië

Op 25 en 26 september verzamelde de Europese vakorganisatie voor openbare diensten EPSU in het Roemeense Boekarest om zich te buigen over de gevangenisproblematiek in Europa. Ook ACOD AMiO was aanwezig om de algemene situatie in de verschillende landen te bespreken, ervaringen uit te wisselen over de sociale dialoog en samenwerkingsakkoorden op te starten. Ook was een brainstorming voorzien over lobbyen bij de Europese Commissie om de leefomstandigheden in de gevangenis te standaardiseren. Als afsluiter bezochten de aanwezigen ook de gevangenis van Rahova in de hoofdstad.

Voor wat hoort wat

Het Roemeense gevangeniswezen is volop bezig een nieuwe vorm van sociale dialoog op te bouwen. Daarin worden ze financieel gesteund door de Noorse vakbond en de Noorse overheid. De vakbondsmensen van Roemenië krijgen gedurende een aantal maanden opleiding in sociale dialoog. De opleiding gebeurt volledig tijdens de diensturen en ze hebben ook interactieve steun vanuit Noorwegen. Opmerkelijk is trouwens wel dat Roemeense gevangenisbewakers geen stakingsrecht hebben. Verder ondersteunt Noorwegen ook bepaalde projecten van re-integratie in de gevangenis. De steun van Noorwegen is echter niet voor niets. De Noorse overheid heeft een samenwerkingsakkoord afgesloten om Roemeense gevangenen in Noorwegen terug te kunnen sturen naar Roemenië om daar hun straf verder uit te zitten.

Overbevolking

Uit het debat over de stand van zaken in de Europese gevangenis bleek dat overbevolking in bijna alle EU-lidstaten een groot probleem is. Enkel in Noorwegen en Nederland is dat blijkbaar veel minder het geval – daar is zelfs sprake van gevangenis die met sluiting bedreigd zijn.



De opleiding van gevangenis personeel verschilt ook sterk van land tot land. We moesten helaas vaststellen dat België één van de landen is die het minste opleiding voorziet voor het gevangenis personeel.

Tijdens een debat in aanwezigheid van de directeur-generaal van het Roemeens gevangeniswezen wisselden de vakbonden ideeën uit over hoe we de omstandigheden in de Europese gevangenis kunnen standaardiseren. De focus lag vooral op overbevolking en opleiding van het personeel. Uit dit debat volgt een tekst die in samenwerking met Europris (een groep van Europese directeurs-generaal van de gevangenis) voorgelegd zal worden aan de Europese Commissie. De tekst wordt later dit jaar in Brussel vervolledigd.

Boeiende rondleiding

Het bezoek aan de gevangenis van Boekarest schepte hoge verwachtingen, maar die werden slechts gedeeltelijk ingelost. We hadden de indruk dat er soms met de realiteit een loopje werd genomen. Vooral de discipline van gedetineerden die met 4, 6 en soms 8 in een cel zaten, was op z'n minst opmerkelijk te noemen. De gevangenen in Rahova hadden wel recht op de basisbehoeften die ieder mens zou moeten krijgen tijdens zijn detentie. We kregen ook de kans om vragen te stellen aan de plaatselijke directie. We waren het meest geïnteresseerd in de arbeidsomstandigheden van het personeel. Zij werken in een 40-urenweek en verdienen in het begin 450 euro per maand. De opleiding bestaat uit minimum één jaar politie school gedaan tot vier jaar voor de 'officieren'.

De samenkomst was voor ACOD AMiO bevredigend en we konden nogmaals het belang van ons stakingsrecht vaststellen. Dit is een hot item in het overleg met de overheid die zinnens is daar ernstig in te snijden.

Kurt Sissau



foto: flamenc

Agentschap Waterwegen en Zeekanaal Eindelijk volledig akkoord over betoelaging

Eindelijk is er een concreet voorstel tot akkoord klaar voor een aanpassing van het agentschapspecifiek besluit dat een duidelijke regelgeving bevat voor de toelagen van de niet-binnenvaartbegeleiders bij Waterwegen en Zeekanaal NV. De toelage 'Niet-BVB' was de enige die nog niet conform was. Ter verduidelijking een stukje geschiedenis in een notendop.

De fusie

Tien jaar geleden ontstond het verzelfstandigde Agentschap Waterwegen en Zeekanaal door een fusie van Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen en de administratie Waterwegen en Zeewezen van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Dit nieuwe agentschap, meestal aangeduid met W&Z NV, bestrijkt het centrale en westelijke deel van Vlaanderen. Het is onderverdeeld in drie territoriale afdelingen:

- de afdeling Bovenschelde, die onder meer het bekken van de IJzer, de Bovenschelde en de Leie beheert.
- de afdeling Zeekanaal, die het Zeekanaal Brussel-Schelde, het kanaal naar Charleroi, het kanaal Leuven-Dijle, het Netekanaal en de Boven-Zenne beheert.
- en de Afdeling Zeeschelde, die het Scheldebekken beheert en tevens de uitvoering van het geactualiseerde Sigmaplan coördineert.

De verschillen

Na de fusie bleek dat het personeel van de verschillende oorspronkelijke entiteiten verschillend werd betoelaagd.

Als gevolg daarvan werden regie- en exploitatiepersoneel geconfronteerd met verschillende werkwijzen en verschillende toelagen en vergoedingen voor gelijkaardige opdrachten voor eenzelfde werkgever. Een harmonisering drong zich op. Vakbonden en directie kwamen hierover samen, wetende dat de aanpassing budgetneutraal moest zijn. Gezien de omvang van het dossier, werd het – tegen de wens van de ACOD in – in twee verdeeld, om het overleg overzichtelijk te houden. Uiteindelijk moest het wel resulteren in één akkoord over:

- toelagen en vergoedingen van de binnenvaartbegeleider met daaraan gekoppeld een personeelsplan met afvloeiing van 50 binnenvaartbegeleiders na het automatiseren van bruggen en sluisen (deel 1).
- toelagen en vergoedingen van de niet-binnenvaartbegeleider (deel 2).

Moeilijk overleg

De opdracht was duidelijk, maar zeker niet eenvoudig. De verschillen in werkwijze, dienstregelingen en bedrijfscultuur zorgden wel eens voor wrijvingen in het overleg. Het dossier sleepte vooral lang aan door de incompetentie van enkele personen, waarvan een recent benoemde directeur van de rang A2 de meest beruchte. Als gevolg van het Beter Bestuurlijk Beleid telt W&Z NV nu trouwens 26 directeurs! Pas vanaf het moment dat de kennis en expertise van de ACOD-afgevaardigden naar waarde werden geschat, kwam er eindelijk schot in het overleg. Onze weigerachtigheid om het overleg op

te delen werd ook bewaarheid, aangezien er aan twee snelheden werd gewerkt. Vijf jaar geleden werd het eerste deel afgerond, met een aanpassing van het agentschapspecifiek besluit tot gevolg. Maar daarbij werd geen rekening gehouden met het tweede deel. Natuurlijk was dit nefast voor de solidariteit, aangezien er voor de binnenvaartbegeleiders al een akkoord was, maar voor de niet-binnenvaartbegeleiders nog niet. Toch vond het ACV het beter om het akkoord voor de eerste groep al te betekenen. Dat akkoord op papier stelde echter nog niets voor op het terrein. De praktische toepassing van de nieuwe werkwijze duurde nog eens twee jaar.

Ondertussen bleef ACOD aandringen om ook een akkoord te sluiten voor de niet-binnenvaartbegeleiders. Niet eenvoudig aangezien de bestaande toelagen van de oorspronkelijke entiteiten zeer uiteenlopend waren en zelden overeenstemden. De nood aan een conforme regelgeving was duidelijk. In afwachting van een definitief akkoord konden we gelukkig toch al voor enkele functies de grootste ongelijkheden wegwerken via een voorakkoord met de directie.

Nu is er dus eindelijk een volledig akkoord tot wijzigen van het agentschapspecifiek besluit voor de niet-binnenvaartbegeleiders. Als alles goed gaat, wordt al het personeel van W&Z NV vanaf 1 januari 2014 uniform betoelaagd.

Rony De Schouwer, Jan Van Wesemael



Gevolgen van een shutdown Wat als de Vlaamse overheidsdiensten niet werken?

In de Verenigde Staten ondervond de bevolking de gevolgen van een 'shutdown' van de overheid. Vele openbare diensten zijn gesloten, de burgers kunnen geen beroep meer doen op die dienstverlening en het personeel van de betrokken diensten zit werkloos thuis of werkt toch, maar onbetaald. ACOD Overheidsdiensten maakte de oefening om te kijken wat een shutdown van de Vlaamse overheid zou betekenen voor de Vlaming. Als snel blijkt dan dat goed werkende openbare diensten onmisbaar zijn.

De afbraakmantra

De laatste jaren en maanden worden de overheidsdiensten en het overheidsperoneel regelmatig aangevallen. Vooral rechtse partijen zoals de N-VA, Open VLD en de rechtervleugel van CD&V, gesteund door hun vrienden bij werkgeversvakbonden Voka, Unizo en het VBO, pleiten voor afbouw van de overheidsdiensten met minder personeel en minder werkingsmiddelen. Volgens hen moet het overheidsbeslag immers omlaag. In Vlaanderen heeft de regering dit zelfs al

gedeeltelijk omgezet in personeelsafvloeiing van 2200 ambtenaren en contractuelen. Daarnaast werden de werkings- en personeelsmiddelen met ettelijke tientallen miljoenen verminderd. Meer doen met minder is het motto. Maar dit legt een grote werkdruk en stress op het personeel. Bovendien weegt dit ook enorm op de dienstverlening aan de bevolking: meer wachttijden, langere wachtrijen, minder (snel) afhandelen van attesten en subsidie-uitkeringen, enz.

Wat als?

Weinigen beseffen dat overheidsperoneel onmisbaar is in een samenleving: zij leveren een broodnodige openbare dienstverlening die sterk verankerd is in de samenleving. Tot een echte shutdown naar Amerikaans model zal het wellicht niet komen in Vlaanderen, gezien de verschillen in politiek bestuur. Toch is het interessant eens te onderzoeken wat de gevolgen zouden zijn voor de Vlaamse openbare diensten indien de financiering ervan zou wegvallen.

- **Sluizen en bruggen** worden niet langer bediend, waardoor de havens niet langer kunnen functioneren. Voor de scheepvaart zouden er ook geen loodsen meer zijn, waardoor het scheepvaartverkeer stilvalt. De **dienst Wegen en Verkeer** is niet in staat de wegen te onderhouden en te herstellen. Bij winterweer wordt er niet gestrooid en bij ongevallen met bijvoorbeeld giftige stoffen kan de dienst niet langer tussenkomen.

- **Openbare ziekenhuizen** komen in ernstige problemen wat betreft hun dienstverlening: gedwongen (onbetaalde) minimumdienst, uitgestelde operaties en in het ergste geval zelfs sluiting. In **scholen van het openbaar net** is er dan geen onderhoud van klassen, gangen en speelplaatsen. Het busvervoer van de scholen zou ook stilvallen en in de keukens worden niet langer maaltijden bereid door het wegvallen van het Administratief, Meesters-, Vak- en Dienstpersoneel (AMVDP). De betaling van lonen van leerkrachten zou in het gedrang komen.

- Werklozen kunnen dan niet langer meer

rekenen op begeleiding van de **VDAB** in hun zoektocht naar werk of opleidingen.

- Waterlekken en vervuilde waterleidingen kunnen niet worden aangepakt door **De Watergroep**.

- **Attesten** zouden niet langer uitgereikt worden door de Agentschappen die daarvoor zorgen. Ook **vergunningen** blijven uit, waardoor bepaalde werken en projecten niet kunnen starten of verder worden uitgevoerd.

- **Subsidieagentschappen** zouden geen subsidies meer uitbetalen. Personen met een handicap kunnen geen ondersteuning meer aanvragen of krijgen. De voorzieningen ontvangen dan ook niet langer subsidies voor hun diensten aan personen met een handicap.

- **Het Agentschap Natuur en Bos** zou geen boswachters meer kunnen inzetten, waardoor eventuele bos- of heidebranden pas veel te laat worden opgemerkt.

- In de **Jeugdinstituten** worden probleemjongeren niet langer opgevolgd of begeleid. De Integrale Jeugdhulp zou niet langer in staat zijn jongeren door te verwijzen in verband met plaatsing op vraag van de jeugdrechter.

- Een werkloos **Agentschap Binnenlands Bestuur** geeft bijvoorbeeld chaos op het moment van lokale verkiezingen.

- **Kind en Gezin** kan geen consultaties, geen huisbezoeken (ook niet bij sociaal zwakkeren), geen begeleiding van jonge moeders en geen opvolging door gezinsondersteuners of regioverpleegkundigen meer doen.

- **Inburgeringstrajecten** worden opgeschort door een sluiting van het Agentschap voor Inburgering.

Dit is slechts een greep uit de mogelijke gevolgen van de opgeschorte financiering of sluiting van de Vlaamse openbare diensten in ernstige crisistijden. Het toont aan dat goed werkende en goed gefinancierde openbare diensten onmisbaar zijn voor alle burgers in een samenleving.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael



Welzijn op het werk Vlaamse Administratieve Centra niet altijd in orde

Vorige maand voerde ACOD Overheidsdiensten actie aan de vier Vlaamse Administratieve Centra (VAC's). Er stonden drie thema's centraal: het welzijn van het personeel, reageren tegen de besparingen en de afbouw van het personeelsstatuut van het overheidspersoneel. De ACOD stond paraat met tientallen afgevaardigden aan de VAC's van Antwerpen, Brugge, Hasselt en Leuven.

Welzijn op de werkvloer

De personeelsleden werden met een pamflet geïnformeerd over de welzijnsproblemen die ze dagelijks aan 'den lijve' ondervinden: veiligheidsproblemen door kapotte glazen plafonds, geen dieptereiniging van tapijt met allergiereacties tot gevolg, bijkomend personeel huisvesten op dezelfde oppervlakte, werkruimtes waar



het dan eens heel warm en daarna weer heel koud is, luchtvochtigheidsproblemen, enz. Allemaal kleine en grote problemen die het werk negatief beïnvloeden en die een oplossing moeten krijgen. ACOD Overheidsdiensten brengt deze problemen ter sprake in de overlegorganen en stelt oplossingen voor. Naast een pamflet kregen de personeelsleden in de drie VAC's ook een rode appel om de aandacht te vestigen op gezond werken bij de overheid. In VAC Antwerpen werden rode sjaals uitgedeeld als



reactie op de koude werkruimtes. In het VAC Hasselt werden er symbolisch rode helmen gedragen om vallend glas uit het plafond te ontwijken en werd er gestofzuigd om de ontbrekende dieptereiniging van de tapijten in de verf te zetten. In het VAC Leuven werd driftig gesproken met rode spuitbussen voor de luchtvochtigheid.

Besparingen en afbouw statuut

We maakten ook van de gelegenheid gebruik om te reageren tegen de personeelsafvloeiing en de besparingen op werkmiddelen van de diensten. Dit heeft immers zware gevolgen op het personeel door stijging van de werkdruk en de werkstress. Meer doen met minder personeel heeft gevolgen op het welzijn. Maar er zijn ook de gevolgen naar de bevolking: minder personeel leidt ook tot minder (kwalitatieve) dienstverlening en meer wachttijden. De afbouw van het personeelsstatuut legt tevens een zware druk op de arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel.

ACOD Overheidsdiensten wilde met deze positieve actie het personeel een hart onder de riem steken en de bevoegde politici en leidend ambtenaren nog maar eens wakker schudden.

Chris Moortgat

Nieuwe campagne AMVD-personeel onmisbaar in de scholen

In de loop van de maand november start ACOD Overheidsdiensten een campagne binnen de scholen om de onmisbaarheid van het Administratief-, Meesters-, Vak- en Dienstpersoneel (AMVD) aan te tonen.

ACOD Overheidsdiensten wil dat de verschillende scholengroepen van het Gemeenschapsonderwijs GO! (verder) investeren in het AMVD-personeel. Een blijvende investering is belangrijk voor alle scholen en scholengroepen, want naast voldoende onderwijzend personeel is het voor een degelijke en kwalitatieve schoolwerking noodzakelijk om een voldoende ruim werkings- en personeelsbudget te voorzien voor het administratief-, poets-, keuken- en buspersoneel. Zij vormen immers een belangrijke schakel in heel het schoolgebeuren.

Zonder propere speelplaatsen, sanitaire ruimtes, klassen en gangen is geen degelijk onderwijs mogelijk. Zonder voldoende en goede buschauffeurs en busbegeleiders

is er geen kwalitatieve mobiliteit voor de scholieren mogelijk. Zonder een eigen keuken en eigen keukenpersoneel zijn niet altijd kwaliteitsvolle maaltijden mogelijk. Zonder onderhoudswerkmannen of -vrouwen worden geen klusjes opgeknapt, klassen geschilderd of verwarminginstallaties direct hersteld.

Daarmee speelt het AMVD-personeel direct in op de noden en wensen van ouders en leerkrachten. Ouders willen dat hun kinderen in propere klassen schoollopen, dat ze degelijke maaltijden krijgen en dat ze kwalitatief en veilig vervoerd worden. Leerkrachten hebben er alle belang bij dat zij niet zelf voor (sommige) amvd-taken moeten opdraaien, hun taak is immers lesgeven. Het AMVD-personeel is dus een onmisbare schakel in alle scholengroepen.

Veel scholengroepen investeren al een substantieel en noodzakelijk deel in AMVD-personeel, maar dit is niet altijd voldoende. Sommige verkiezen dan ge-



deeltelijke of volledige uitbesteding van taken naar de privésector. Dit kost meestal meer en de kwaliteit is meestal minder. Voor elke bijkomende prestatie dient immers extra betaald te worden. Ook de soepelheid waarmee eigen personeel zijn taak doet, is niet te vinden bij de privésector. Een kwaliteitsvolle school betekent dan ook verder investeren in AMVD-personeel in eigen beheer. De campagne richt zich met affiches, folders, flyers en brieven naar de leerkrachten, directies, schoolraden en ouders.

Chris Moortgat



Gezondheidszorgen Attractiviteitspremie 2013

In uitvoering van het federaal zorgakkoord 2005-2011 (publieke sector) wordt ook dit jaar een attractiviteitspremie uitgedeeld aan het personeel van de federale gezondheidssectoren.

De premie bestaat uit twee delen: een eerste deel van 148,74 euro + 12,67 euro en een tweede deel van 480 euro. De premie wordt elk jaar aan de index aangepast (het basisbedrag wordt verbonden aan de gezondheidsindex van 113,87). Voor deeltijds werkende personeelsleden wordt de premie uiteraard bepaald in verhouding tot de geleverde of gelijkgestelde arbeidsdagen over de referentieperiode. De referentieperiode voor de berekening van het bedrag van de attractiviteitspre-

mie 2013 waar de werknemer recht op heeft, loopt van 1 oktober 2012 tot 30 juni 2013.

Van het bruto bedrag wordt naargelang het statuut van het personeelslid een RSZ-inhouding gedaan van 3,55 procent voor een statutair personeelslid of 13,07 procent voor een contractueel personeelslid. Daarnaast wordt op het bedrag ook een bedrijfsvoorheffing afgehouden. De premie wordt in principe in twee keer uitgedeeld: eind november en in de maand december. Naargelang de lokale afspraken kan de uitbetaling echter ook in één keer gebeuren. Contacteer je plaatselijke afgevaardigde voor meer info.

Yves Derijcke, Mil Luyten



foto: Michel Wal

Vlaamse Gemeenschapscommissie Banen op de tocht!

Bij de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) heeft de ACOD samen met de col-legavakbonden de onderhandelingstafel verlaten. De politiek verantwoordelijken hebben zich jarenlang niet bekommerd om een degelijk personeelsbeleid. Nu blijkt dat zij personeel ook alleen maar beschouwen als een lastige kostenpost. Maar liefst 55 voltijdse equivalenten staan op de tocht ofwel 7,5 procent van het huidige personeelsbestand, voornamelijk bij het uitvoerend personeel, zonder alternatief voor de werking. Voorts probeert men de top van de VGC-administratie rechtstreeks afhankelijk te maken van de politiek. In twee personeelsverga-deringen op twee weken tijd stemde het personeel de voorstellen massaal weg. De verantwoordiging en de actiebereid-heid is groot in deze kleine Brusselse administratie, waar tot voor een paar jaar een echte overlegcultuur heerste.

Bezuinigen ondanks omzetsijging

De Vlaamse Gemeenschapscommissie telt momenteel 747 voltijdse equivalenten, waarvan slechts 28 procent statutairen. Statutarisatie was dé prioriteit in de eisenbundel van het gemeenschappelijk vakbondsfront voor het sectoraal akkoord 2011. Onze verwachtingen voor een

meerjarig akkoord waren hooggespannen. Helaas hield Bruno De Lille, VGC-collegelid bevoegd voor Ambtenarenzaken, ons jarenlang aan het lijntje. Personeel is blijkbaar voor hem niet zo belangrijk. Pas na een actie van het gemeenschappelijk vakbondsfront kregen we een onderhandelingskalender. Zes maanden aanmodderen in een informele werkgroep leverde niets op.

Op 3 juli 2013 kwam De Lille in naam van het voltallige VGC-college met voorstellen die alle aanwezigen met stomheid sloegen. Van de 747 voltijdse equivalenten worden er 55,25 geschrapt, vrijwel uitsluitend bij de niveaus C en D. De reden: in crisistijden moeten alle overheden bezuinigen.

Dit zijn drogredenen: de VGC heeft geld genoeg en boekt zelfs overschotten. Dat bakstenen voor de VGC belangrijker zijn dan personeel is helaas evenzeer waar. De VGC hevelt jaarlijks heel wat van haar gewone werkingsmiddelen over naar de 'buitengewone dienst', naar investeringen dus. Wat bespaard wordt op personeel, wordt vooral gebruikt voor bouwprojecten.

Inleveren om te investeren in bakstenen

Het VGC-college stelt dat het personeel

solidair moet zijn met de duizenden kinderen die straks een plaats moeten vinden in de scholen en kinderkribben. De vakbonden vinden echter niet dat het geld moet gezocht worden op de kap van het personeel.

In het niveau C wil men 13 banen schrappen, in het niveau D 42. Daarvoor zou men kiezen voor uitbesteden en clusteren. Volgens ons is dit een onzinnig idee omdat het gaat om allround dienstverlenende functies in gemeenschapscentra, die niet uit te besteden vallen. Het uitbesteden van technische functies zou trouwens duurder uitvallen.

Clustering van diensten waarin men zo het mes zet, heeft geen enkele kans op slagen. Zo moeten bijvoorbeeld 20 D's (voltijdse equivalenten) verdwijnen in de Brusselse gemeenschapscentra. Die zouden moeten clusteren met de restanten van de centrale technische dienst, waar ook 8 voltijdse equivalenten moeten verdwijnen. De besparingen moeten bovendien onmiddellijk ingaan, maar de VGC wil geen mensen met een vast contract ontslaan. Begrijpelijk, want dat zou geld kosten. Daarom zullen op de diensten waar er functies op termijn moeten verdwijnen, tot deze mensen weg zijn andere personen van een hoger niveau niet vervangen worden.

Daarnaast wil men ook de vervangings-

pool opheffen, een eenheid van een tiental gesubsidieerde contractuelen (poetsers, onthaalbedienden, een boekhouder) die in de hele organisatie inspringen en die niet meer weg te denken zijn. Men wil deze personeelsleden 're-alloceren' naar het 'werkveld'. Dit ruikt naar een politieke deal om onder andere de vele onderbemande vzw's in Brussel, nog wat extra personeel toe te bedelen in aanloop naar de verkiezingen. Dat daarmee de werkdruk voor het eigen personeel nodeloos stijgt, is blijkbaar van geen tel.

Ook ander personeel slachtoffer

De ACOD LRB begrijpt niet dat men net wil snijden in de niveaus C en D. Ze houden in de operationele diensten van de VGC de zaak draaiende. Dit is een kortzichtige besparing van 'verlichte geesten'. Overigens wil men ook de rest van het VGC-personeel verplichten voortaan 1,5 uur per week langer te werken, zonder enige vorm van compensatie. Enerzijds stelt men dat het geschrapt personeel overbodig is, maar anderzijds moeten hun collega's wel langer werken om de toegevoegde werkdruk op te vangen. Onzin, want het zijn niet de niveaus A en B die de poets- en herstellingswerken zullen overnemen. Men dreigt zelfs met verdere afvloeiingen indien de werkweek niet verlengd zou worden.

Niet nagekomen belofte

In het vorige sociaal akkoord 2008-2010 werden er al een twintigtal personeelsleden (ook D's) wegbezuinigd, zij het in een tijdsspanne van vijf jaar. De VGC talmdde echter met het invoeren van de beloofde onderhandelde tegenprestatie: de motiverende loopbaanmogelijkheden. Daardoor kon de VGC flink wat geld besparen op personeel. In het voorjaar van 2013 leek er opnieuw schot te komen in de zaak, maar op 3 juli veegde het VGC-

college ook dit dossier eenzijdig van tafel. Hun tegenvoorstel voorziet niet alleen minder middelen dan afgesproken, het is zo ook fundamenteel gewijzigd in de principes en in de invulling. Het komt niet langer tegemoet aan de behoeften van de VGC. Sommige jobs zullen door de absurde voorwaarden ook niet ingevuld kunnen worden, wat duidelijk de bedoeling is.

Politieke benoemingen

De coördinatoren uit de motiverende loopbaanmogelijkheden dreigen nu politiek benoemd te worden door de rechtstreekse aanduiding en evaluatie door de politiek verantwoordelijken. Op deze manier kan het VGC-college in de toekomst de ongeveer dertig topfuncties in de VGC aan zich binden. Ook voor de mandaathouders (directeurs, entiteitsverantwoordelijken, deskundigen-coördinatoren) zal dat wellicht het geval zijn. De diplomavooraarde van master zou worden geschrapt. Men moet alleen aantonen over 'voldoende ervaring' te beschikken. De jury zou enkel nog een shortlist van kandidaten mogen opstellen, maar niet meer mogen rangschikken. De meest geschikte kandidaat wordt dan door het VGC-college rechtstreeks gekozen na een gesprek – wellicht om te onderzoeken in welke mate ze de mening van het college willen volgen. Hoogst bizar, want voor een vacature van klusjesman neemt men enkel de allerbeste kandidaat, maar voor een directeur hoeft dit dus niet meer.

Het personeel verzet zich

Deze legislatuur veranderde de VGC volledig. De algemene regel is nu dat goed onderbouwde dossiers soms onherkenbaar en onuitvoerbaar terugkomen van de kabinetten. Eerder al protesteerden alle adjuncten van de directeur hiertegen in een gezamenlijk schrijven naar het VGC-college – ook een nooit geziene ac-



tie, maar zonder enig resultaat. Het wantrouwen tussen beleid en administratie is groter dan ooit.

Het VGC-personeel verzet zich tegen de verdere politisering en verknechting van de administratie. Een goede ambtenaar moet niet alleen deskundig en objectief zijn, maar ook op een onafhankelijke manier weerwoord kunnen bieden aan het beleid. Het VGC-personeel ziet al jaren met lede ogen aan hoe sommige kabinetmedewerkers de knowhow van de administratie keer op keer naast zich neerleggen.

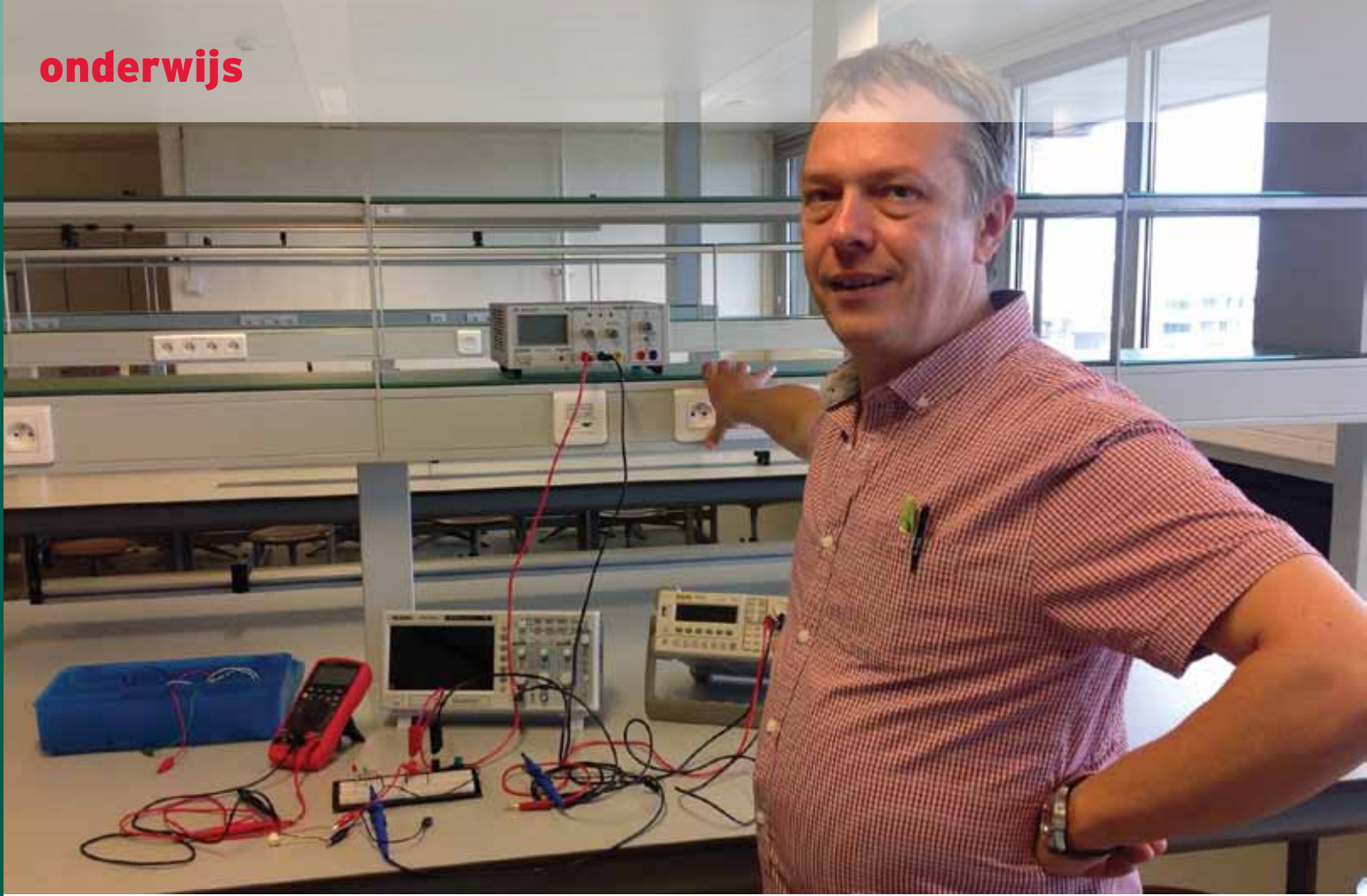
De drie VGC-collegeleden lijken de evidentie niet te willen begrijpen dat er ook mensen nodig zijn om het beleid uit te voeren. Zeker in een snel groeiende stad als Brussel met tal van uitdagingen, kan je personeel niet zomaar vervangen door bakstenen. We zullen de uitdagingen niet aankunnen met minder mensen: een sterke dienstverlening in Brussel en een echt personeelsbeleid om dit waar te maken.

Willy Van Den Berge

In memoriam Roger Sergant

Met droefheid melden wij u het overlijden van onze kameraad Roger Sergant, tot einde 2001 gewestelijk secretaris van ACOD LRB West-Vlaanderen. Hij stierf op 64-jarige leeftijd na een langdurige ziekte. Langs deze weg biedt de sector LRB aan zijn familie en vele vrienden de meest oprechte deelneming aan.





Interview Jan Danckaert "Vakbonden zijn zowat de enige met een langetermijnvisie op hoger onderwijs"

Jan Danckaert is professor Toegepaste Natuurkunde en Fotonica aan de Vrije Universiteit Brussel en is bovendien voorzitter van de Commissie Hoger Onderwijs van ACOD Onderwijs. Hij ontvangt ons in het gloednieuwe onderwijslabo Fysica van de VUB, een van de verwezenlijkingen waarop hij trots is.

Wat bracht je ertoe voorzitter te worden van onze Commissie Hoger Onderwijs?

Jan Danckaert: "Ik was binnen de VUB al jaren actief als afgevaardigde van het personeel, eerst van de bedienden en nadien, toen ik lid werd van het ZAP, van het kaderpersoneel. Ik zat in de ondernemingsraad, maar ik heb me altijd ingezet voor algemene zaken, voor middelen voor het hoger onderwijs en voor wetenschappelijk onderzoek. Toen men mij vroeg of ik de Commissie Hoger Onderwijs van ACOD Onderwijs wilde voorzitten, heb ik eventjes moeten nadenken. Omdat ik dacht dat ik daar een nuttige rol kon spelen, heb ik toegezegd. Ik denk vaak dat de vakbonden de enige zijn met een langetermijnvisie op het hoger onderwijs. De andere partijen, zoals de instellingshoofden, zijn meestal bezig met kortetermijnprojecten, zoals het vrijwaren of optimaliseren van de financiering van hun instelling."

De Commissie Hoger Onderwijs kent een veeleer heterogene samenstelling. De leden komen uit verschillende universiteiten, hogescholen en personeelscategorieën. Zit ieder lid met zijn eigen agenda in de commissie, of slagen jullie erin alle neuzen in een richting te doen wijzen?

Jan Danckaert: "Het Vlaamse hogeronderwijslandschap is het voorbije decennium ingrijpend gewijzigd en die evolutie is nog steeds bezig. Wat hebben we allemaal gehad? Bologna en de internationalisering, de fusies van de hogescholen, de oprichting van de associaties – die de verzuiling in het hoger onderwijs trouwens versterkt heeft – de flexibilisering voor de studenten, die de werkdruk van het personeel, zowel onderwijzend als administratief, enorm heeft doen toenemen. Nu hebben we de integratie van de academische hogeschoolopleidingen in de universiteiten, waardoor meer uitwisseling ontstaat tussen de hogescholen en universiteiten. De samenstelling van de Commissie Hoger Onderwijs reflecteert dit alles. Het is goed dat we nadenken over het hoger onderwijs in het algemeen, en niet uitsluitend over het ene of over het andere. Uiteraard heeft ieder commissielid zijn agenda en bekommernissen die eigen zijn aan zijn instelling of aan zijn positie. Dat is normaal, maar we moeten proberen te komen tot een platform dat die belangen

verenigt. We proberen met ACOD Onderwijs altijd op te komen voor een sterke openbare sector die een goede dienstverlening aan de maatschappij verzekert. Ik denk dat we in onze commissie dat belang voor ogen moeten houden en niet het belang van instellingen of groepen.”

Sinds 1 oktober is er een nieuwe taalregeling van kracht in alle universiteiten en hogescholen (n.v.d.r. de docenten die in een vreemde taal doceren, dienen in het bezit te zijn van een taalattest van niveau C1). Wat denk je daarvan?

Jan Danckaert: “Er is bij het personeel terecht heel wat commotie geweest rond de beslissing van het Vlaams parlement om die nieuwe taalregeling op te leggen. Wie in een vreemde taal doceert, moet voortaan in het bezit zijn van een attest C1, wat een hoog niveau is, namelijk dat van 'near native speaker'.

We moeten dit zien in het kader van de evaluaties. We zitten op dit moment in een periode van overevaluatie. Het onderzoek wordt continu geëvalueerd. Hetzelfde geldt voor projecten, die om het jaar of om de twee jaar geëvalueerd worden. De studenten evalueren de cursus. De instellingen worden op instellingsniveau geëvalueerd. Ik denk dat we aan de decreetgever moeten vragen een beetje vertrouwen te hebben in de instellingen en in de personeelsleden. Die taalregeling past in het kader van het gebrek aan vertrouwen en van de overevaluatie.

Op zich is het verdedigbaar dat de overheid verwacht dat onderwijs in een vreemde taal op een kwaliteitsvolle manier wordt gegeven. Het lijkt me wel overdreven om dit te regelen door iedereen een examen van een zeer hoog niveau te laten afleggen. Sommige instellingen kunnen daarmee trouwens in de problemen komen. Een voorbeeld hiervan is de Hogere Zeevaartschool, waar alle lessen gegeven worden in het Nederlands en het Frans en het om een zeer specifiek jargon gaat, namelijk het nautisch jargon.

De eerste resultaten komen weldra binnen. We gaan ijveren voor een aangepaste begeleiding van personeelsleden die niet geslaagd zijn. De Vlaamse regering heeft de instellingen en de betrokken personeelsleden verleden week die extra tijd gegeven. In bepaalde – gemotiveerde – gevallen moet het zelfs mogelijk zijn een lager niveau toe te laten.

Een tweede probleem heeft te maken met buitenlandse lesgevers. Zij moeten binnen de drie jaar het bewijs leveren dat ze het Nederlands machtig zijn. Ook hier zou de overheid vertrouwen moeten schenken aan de instellingen. Voor sommige opleidingen is kennis van het Nederlands onontbeerlijk, voor andere is dat veel minder het geval. Men heeft hier overdreven en ACOD Onderwijs is bereid bijstand te verlenen aan alle leden die hierdoor in moeilijkheden geraken.”

U moet toch aanvaarden dat de overheid bepaalde eisen oplegt. Jaren geleden hadden wij professoren die zonder meer schabouwelijk Engels spraken. Wij hadden ook een professor met Poolse wortels, die in één zin Duits en Nederlands sprak. Men kan discussiëren over het te bewijzen niveau, maar we mogen er toch vanuit gaan dat de lesgevers verstaanbaar zijn.

Jan Danckaert: “Dat wordt nu eigenlijk al getest door de onderwijs-evaluatie, die jaren geleden niet bestond. Na elk onderdeel wordt aan de studenten gevraagd online een enquête in te vullen. Indien de betrokken lesgever inderdaad in schabouwelijk

Engels doceerde, en het vak minder begrijpbaar was, dan komt dat in zulke enquête naar boven en kan er gereageerd worden.”

Er is recent heel wat te doen geweest over de grote publicatiedruk waaraan academici en doctorandi onderworpen worden. De actiegroep hoger onderwijs heeft hierover een succesvolle petitie gelanceerd. Sommigen verwijten deze onderzoekers dat ze onvoldoende ijver en ambitie hebben. Wat is jouw reactie hierop?

Jan Danckaert: “ACOD Onderwijs verwelkomt dergelijke initiatieven die terecht de vinger op de wonde leggen. Zulke massale signalen uit het werkveld moeten de nodige aandacht krijgen. Mensen die het personeel van het hoger onderwijs verwijten dat ze een gebrek aan ijver en ambitie hebben, zijn volgens mij de laatste tien jaar niet meer in een hogeschool of universiteit geweest. Het gaat niet enkel over de publicatiedruk, maar veel algemener over werk- en loopbaandruk. Die is toegenomen voor alle personeelsleden van alle categorieën, van jonge onderzoekers tot professoren. Je kan dat objectief aantonen: het aantal doctoraten is toegenomen, er wordt meer gepubliceerd, er zijn meer studenten, terwijl het vast kader – zeker aan de universi-

We moeten plaats laten voor een langetermijnvisie en een kwalitatieve evaluatie.



teiten en hogescholen – stabiel bleef. De werkdruk is dus enorm toegenomen en reacties als die petitie zijn volkomen terecht. De massale respons op die petitie toont dat trouwens aan. In cao IV hebben we dus ook aandacht gevraagd en verkregen voor de loopbaan en het statuut van onderzoekers in het algemeen en voor de werkdruk.”

Hoe verklaar je die toename?

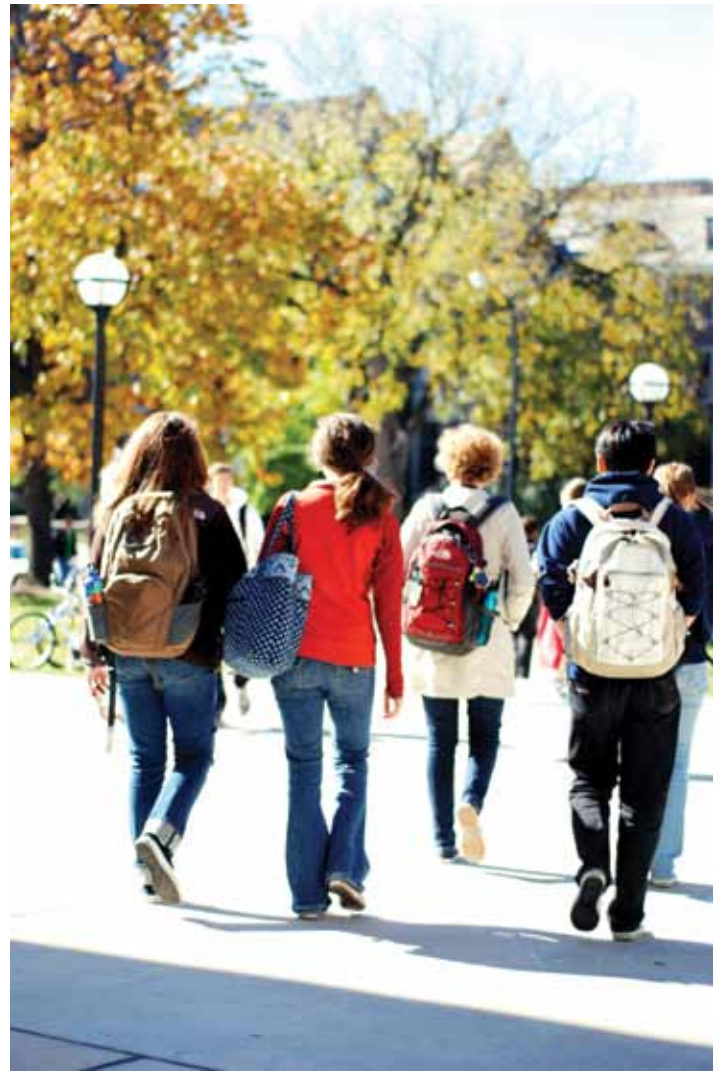
Jan Danckaert: “De kern van het probleem is het financieringsdecreet. Wat waren daarvan de uitgangspunten? In de eerste plaats de financiering van de universiteiten – ik beperk me hier even tot de universiteiten – objectief maken door de invoering van meetbare criteria: aantal doctoraten, aantal diploma’s, aantal publicaties en aantal citaties. Een tweede criterium was het streven naar gelijke kansen op uitstekend onderwijs, met andere woorden ernaar streven dat ook beursstudenten, werkstudenten en studenten met een functiebeperking participeren. De evaluatie hiervan begint nu pas, maar – vanuit mijn ervaring op de werkvloer – heb ik het sterke vermoeden dat aan dit tweede criterium niet voldaan is.

Een bijkomend probleem is de gesloten enveloppe voor het hoger onderwijs. Ik geef een vereenvoudigd, maar realistisch voorbeeld. Stel dat universiteit A en B het tien procent beter doen en universiteit C twintig procent, dan krijgt universiteit C tien procent meer en leveren A en B ieder vijf procent in. Dat doet zich momenteel voor: we beconcurreren elkaar voortdurend in een gesloten enveloppe en dat is pervers. We zouden moeten verkrijgen dat de totale enveloppe de stijging van de kwaliteit volgt. Bovendien zijn indexsprongen niet of slechts gedeeltelijk toegepast, terwijl de loonkosten van de instellingen blijven stijgen.

Een tweede pervers effect is dat de mechanismen van het financieringsdecreet ook binnen de universiteiten – tussen de faculteiten, departementen en vakgroepen onderling – worden toegepast, waardoor ook daar dezelfde concurrentieslag ontstaat. Het volstaat niet beter te worden, men moet beter zijn dan zijn naaste collega. Bij de aanpassing van het decreet zouden we ook een criterium moeten inschrijven dat samenwerking binnen en tussen de universiteiten bevordert. Nu ontstaat er een vorm van bonuscultuur. Men heeft zijn vaste sokkel, maar richt zijn aandacht volledig op activiteiten die in functie van het variabele gedeelte staan. Dit is op lange termijn nefast voor de kwaliteit van het onderzoek en het onderwijs. Men gaat zich richten op onderzoek dat op korte termijn resultaat oplevert, maar voor onderzoek dat op middellange of lange termijn goede resultaten geeft, heeft men geen tijd meer.

ACOD Onderwijs pleit ook voor meer publieke middelen voor het hoger onderwijs. Sommige instellingen verwachten alle heil van het aantrekken van privékapitaal, iets wat de Vlaamse universiteiten al in hoge mate doen. Als we dat gaan opdrijven, dan belanden we in een nog grotere afhankelijkheid en precariteit. We moeten eisen dat conform de OESO-norm twee procent van het BNP aan het hoger onderwijs besteed wordt.”

Hoe gaan we het werk van de academici beoordelen als we hun aantal publicaties (en citaties) niet meer mogen tellen?



De slinger is te ver doorgeslagen naar de puur kwantitatieve evaluatiecultuur.

Jan Danckaert: “Het beoordelen van wetenschappelijk onderzoek is zeer complex. Het hangt zeer sterk af van het vakgebied. Vandaag legt men het model van de exacte en toegepaste wetenschappen – ik kan het weten want ik ben actief in die sector – op aan de andere vakgebieden. Er moet geëvalueerd worden, niet-presteren kan niet meer. We moeten inderdaad actief zijn, maar niet alles kan geteld worden. Er moet ook een kwalitatief aspect zijn. Er mag gemeten worden, maar het mag niet het enige criterium zijn.

Ik zou in deze context willen verwijzen naar het manifest ‘Slow science’ (www.slowscience.org), dat door heel wat vooraanstaande wetenschappers ondertekend is. We zitten in een maatschappij die gericht is op rendement op korte termijn – denk maar aan de bankencrisis – en geobsedeerd is door de kwartaalcijfers. Dat model mogen we absoluut niet toepassen op de academische wereld. Wetenschap heeft tijd nodig. De maatschappij zal dat begrijpen, als we het uitleggen. We hebben tijd nodig om te denken, soms zelfs om in te zien dat we verkeerd bezig zijn of

dat we op een dood spoor zitten. Ook iemand als Einstein heeft een groot deel van zijn leven gewerkt op wat later een dood spoor is gebleken. Maar zijn bijdragen aan de wetenschap zijn toch enorm. We moeten dus plaats laten voor een langetermijnvisie en voor een kwalitatieve evaluatie.

Ik ben wel gevoelig voor een argument dat ik las in de pers: we mogen niet teruggaan naar de tijd van de vriendjespolitiek. Dat klopt, maar de slinger is ook te ver doorgeslagen in de zin van de puur kwantitatieve evaluatiecultuur. We moeten dus een evenwicht zoeken, en dat zal niet gemakkelijk zijn.

We moeten trouwens oppassen met die cijfers, want die cijfers worden aangeleverd door Thomson Reuters ISI, een bedrijf. Welke criteria hanteren zij om bijvoorbeeld bepaalde tijdschriften op te nemen en andere niet? Ik zou hún werkwijze wel eens graag zien evalueren. Ze zijn een beetje zoals de ratingbureaus, die ook boven alles staan, met de bekende gevolgen. Een vooraanstaand Engels wetenschapper, Sir Alan Fersht, Fellow of the Royal Society, zegt zeer terecht: "After all, science is about progress, which is ultimately assessed by human judgement."

Het aantal doctoraten is de laatste jaren zeer fel toegenomen. Een goede zaak?

Jan Danckaert: "Er is inderdaad een toename. Dat komt onder andere doordat het aantal doctoraten een van de parameters uit het financieringsdecreet is. Maar is dit een goede zaak? Ik zeg ja, want nu krijgen veel meer jongeren de kans om te doctoreren. We moeten die jongeren echter duidelijk maken dat een doctoraat wel een noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarde is voor een academische carrière. Minder dan één derde van de doctores vindt een job in het hoger onderwijs. Twee derden moeten nadien hun weg zoeken buiten de academische wereld. Zij moeten dus beseffen dat ze met hun doctoraat naar buiten zullen moeten komen en dat ze hun vaardigheden in een andere context zullen moeten aanwenden. Zulke vaardigheden worden tijdens de doctoraatsstudie ontwikkeld, bijvoorbeeld lesgeven, projecten ontwikkelen en verdedigen, presenteren, schrijven,... Maar ook hier speelt het financieringsdecreet een perverse rol. De professor heeft er alle belang bij dat er gepubliceerd wordt en dat het doctoraat afgehandeld wordt. Die andere activiteiten zijn voor hem minder belangrijk. Hier moeten we dus wat druk uitoefenen op die proffen, om ervoor te zorgen dat hun doctorandi ook verbredend kunnen werken. Dat een doctor nadien in het secundair onderwijs of in een NGO terecht komt, is geen schande, het is vaak een meerwaarde. Ik vind wel dat de overheid het doctoraat meer zou mogen valoriseren. Voor sommige functies bij de overheid is een doctoraat geen vereiste, maar zeker toch een meerwaarde."

Taaltest hoger onderwijs Minister Smet vindt 'warm water' uit

Zoals Jan Danckaert in het interview in deze Tribune terecht stelt, kon via de evaluatie al nagegaan worden of een professor al dan niet in schabouwelijk Engels les gaf aan zijn studenten. In de op het Vlaams onderhandelingscomité onderhandelde versie van het integratiedecreet had ACOD Onderwijs dan ook verkregen dat professoren en docenten van universiteiten en hogescholen die al drie jaar in een andere taal les gaven, vrijgesteld waren van het behalen van het C1-attest. De Vlaamse parlementsleden van de commissie Onderwijs (met Fientje Moerman op kop) hebben deze overgangsmaatregel echter weggeamendeerd. Vervolgens hebben wij zelf, bij de onderhandelingen over ODXXIII, voorgesteld om een overgangperiode te voorzien, om zo elke collega toe te laten binnen afzienbare tijd het C1-attest te behalen. Fastforward naar 27 september: minister Smet stelt een overgangperiode voor die afloopt op 1 februari 2015. Begrijp wie kan...

Dany Bollens

Maak zelf kennis met het nieuwe Vlaamse accreditatiestelsel

De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie houdt samen met de Vlaamse overheid op vrijdag 29 november 2013 bij Thomas More Mechelen en op woensdag 18 december 2013 bij Hogeschool Gent een uitgebreide informatiebijeenkomst over de instellingsreview in het nieuwe Vlaamse accreditatiestelsel. Meer informatie vindt u op www.nvao.net/nvao-congressen.

Publicatiedruk in hoger onderwijs Mythe van internationale A1-publicatie

Wie het over de Bologna-hervormingen in het hoger onderwijs heeft, denkt meestal in de eerste plaats aan de introductie van de BAMA-structuur. Er is echter nog een andere aspect, dat voor het academisch onderzoek en onderwijs in Vlaanderen van groter belang is. Rond 2005 nam de Vlaamse regering de beslissing om de universiteiten voortaan op een competitieve manier te financieren.

Het idee was om af te stappen van de historische vaste budgetten en de universiteiten met elkaar te laten wedijveren op basis van de kwaliteit van hun onderzoek. Omdat men tegelijk ook af wou van de kerktorenmentaliteit die tot dan nog te vaak heerste, werd er beslist om internationaal gereputeerde tijdschriften als graadmeter te gebruiken. Het is belangrijk om op te merken dat dit een bijzondere situatie is. Publiceren is vandaag de dag overall belangrijk, maar Vlaanderen is een van de enige regio's in de wereld waarin de financiering van universiteiten rechtstreeks afhangt van het aantal publicaties.

De belangrijkste vraag is natuurlijk: wat is precies een internationaal gereputeerd tijdschrift? Uiteindelijk werd beslist om de veelgebruikte database Web of Knowledge, eigendom van de Amerikaanse media- en informatiemultinational Thomson Reuters, als leidraad te gebruiken. Op basis hiervan werd de term A1-publicatie gecreëerd: een A1-tijdschrift is simpelweg een tijdschrift dat opgenomen is in deze database. Belangrijk is dat deze database nooit bedoeld was als een kwaliteitsmeter, maar wel als een verzamelplaats van wetenschappelijke informatie. Desondanks hebben de Vlaamse regering en de universiteiten ervoor gekozen om deze effectief te gebruiken om de kwaliteit te meten.

Enkele van de mistoestanden die dit met zich meebrengt, zijn bekend: de obsessie voor het kwantitatieve en de verwaarlozing van de kwaliteit van onderzoek, inflatie van co-auteurs, data slicing (het opsplitsen van één thema in zoveel mogelijk verschillende artikels), het negeren van negatieve resultaten, een toename van risicoloos en hapklaar onderzoek ten nadele van wetenschappelijke vernieuwing en innovatie...

Er is echter nog een ander gevolg dat minder bekend is: door de eigenaardige manier waarop onderzoek hier beoordeeld wordt in termen van A1-publicaties, isoleert Vlaanderen zich – in tegenstelling tot wat velen willen doen geloven – verder van de rest van de wereld. Een onderzoeker uit het buitenland weet niet wat een A1 is, en wanneer hij of zij in Vlaanderen solliciteert, wordt er vaak met verbazing gereageerd op het feit dat men een CV verwacht met tientallen 'A1-publicaties'. De meeste buitenlandse onderzoekers, in het bijzonder die aan topuniversiteiten, hebben immers een veel breder CV, met bijvoorbeeld uitgebreide leservaring, boeken of boekhoofdstukken, en een relatief beperkt aantal gerichte publicaties in hoog aangeschreven tijdschriften. Men hoort wel eens van buitenlandse onderzoekers dat het Vlaamse systeem erop gericht lijkt te zijn om Vlaamse academici te bevoordelen bij aanstellingen in Vlaanderen.

Aan de andere kant hebben de gespecialiseerde 'publicatiekanonnen' uit Vlaanderen het vaak moeilijk om erkenning of werk te vinden in het buitenland, waar men veeleer naar een groot vernieuwend project of brede leservaring vraagt. Er zijn natuurlijk uitzonderingen, maar in de internationale topuniversiteiten is het bijna altijd zo dat kwaliteit voorrang heeft op kwantiteit en een breed gevormde academicus een grotere kans maakt dan een gespecialiseerd publicatiekanon.

Het is inderdaad zo dat 'publish or perish' overal ter wereld het motto lijkt te worden, en op veel plaatsen in de wereld werden of worden er ook bibliometrische criteria gebruikt. Denk aan de lijsten van de ESF of de ARC, of het belang van instrumenten als de impactfactor of de H-index. Maar desondanks voert Vlaanderen op dit moment een eigenaardig beleid. Het kwaliteitscriterium dat hier zo belangrijk is (opname in Web of Science) wordt in de rest van de wereld nauwelijks gebruikt. De aanwezigheid van publicaties in de verdeling van de basisfinanciering is al evenzeer uniek, net als de voortdurende focus op aantallen publicaties in plaats van op de inhoud ervan.

Ondanks het feit dat dit beleid vaak gepresenteerd wordt als een vorm van internationalisering, is het dat dus helemaal niet. Als Vlaanderen en zijn onderzoekers echt internationaal willen meetellen, dient de overheid de A1-logica te laten vallen en over te schakelen op betere en grondigere manieren van evaluatie en kwaliteitscontrole.

Hugo Deckers, Berber Bevernage, Anton Froeyman



Vlaams Comité ACOD Onderwijs Minister Smet stelde masterplan SO voor



In de loop van september werden cao X (leerplichtonderwijs, DKO en VWO), cao IV (hoger onderwijs) en cao III (basiseducatie) voorgesteld en ter stemming voorgelegd aan de leden in de regio en in de provincies.

De resultaten van deze stemmingen werden bekendgemaakt tijdens het Vlaams Comité van 7 oktober. Cao X werd goedgekeurd met 93,7 procent van de stemmen (1 procent tegen en 5,3



procent onthouding). Voor cao IV stemden 92,9 procent van de leden vóór en onthielden 7,1 procent zich. Cao III werd unaniem goedgekeurd.

Na de middag kwam minister Pascal Smet het masterplan voor de hervorming van het secundair onderwijs voorstellen. Na zijn uiteenzetting beantwoordde hij de pertinente vragen van onze militanten.

ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant Nieuw telefoonnummer

ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant is voortaan te bereiken op het nummer 016/21.37.25.

Oproep stafmedewerker basisonderwijs

ACOD Onderwijs werft een voltijdse stafmedewerker aan voor het basisonderwijs. De taakinvulling bestaat in de eerste plaats uit de opvolging van de Vlor-werking en het zorgbeleid in het basisonderwijs. Om te kandideren dient men lid te zijn van ACOD Onderwijs en moet men vastbenoemd zijn en een ruime ervaring hebben in het basisonderwijs. Voor uw kandidatuur (tot en met 15 november 2013) of voor meer inlichtingen wendt u zich tot raf.deweerd@acod.be.

Verkiezing voorzitter Annulering ledenvergaderingen en Buitengewoon Congres

In het vorige nummer van Tribune werden in het kader van de aanpassing van het statuut en de opvolging van de huidige voorzitter zes ledenvergaderingen en een Buitengewoon Congres aangekondigd. Het Algemeen Secretariaat kwam echter tot het besluit dat hiervoor twee afzonderlijke procedures moeten worden gevolgd. Daarom worden deze ledenvergaderingen en het

Buitengewoon Congres geannuleerd en zal het Algemeen Secretariaat twee afzonderlijke procedures uitwerken. De oproep om te kandideren voor het mandaat van voorzitter wordt ingetrokken. U wordt van het verdere verloop van dit alles op de hoogte gebracht in de volgende nummers van Tribune en door uw regio- of provinciaal secretaris.

Pensioenbonus vervangt leeftijdscomplement

Vanaf 1 januari 2014 vervangt de pensioenbonus het leeftijdscomplement. Dit werd destijds ingevoerd om ambtenaren aan te moedigen langer dan de leeftijd van 60 jaar aan de slag te blijven en werd toegekend voor iedere maand dienst die gepresteerd werd na die leeftijd. Het leeftijdscomplement kwam overeen met een bepaald percentage van het jaarlijks pensioenbedrag en was verschillend naargelang de leeftijd. De pensioenhervorming van december 2011 heeft echter nieuwe leeftijds- en loopbaanvoorwaarden ingevoerd om recht te hebben op een vervroegd rustpensioen, waardoor de leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar voor de toekenning van een leeftijdscomplement niet langer bruikbaar was.

De pensioenbonus

De pensioenbonus beoogt hetzelfde als het leeftijdscomplement: ambtenaren die er voor kiezen langer te werken dan verplicht is, een financiële aanmoediging te geven. Het nieuwe aanmoedigingsstelsel is gebaseerd op forfaitaire dagvergoedingen die progressief evolueren naargelang langer wordt gewerkt. Geen enkele ambtenaar kan echter een pensioenbonus opbouwen zolang hij nog niet 1 jaar aan de voorwaarden voor een vervroegd pensioen voldoet. Concreet betekent dit dat de opbouw van de pensioenbonus start vanaf de 13de maand dat een ambtenaar langer werkt dan zijn vroegst mogelijke pensioendatum. De opbouw van de pensioenbonus eindigt op de laatste dag van de maand die voorafgaat aan de werkelijke ingangsdatum van het pensioen.

Bedrag pensioenbonus

De pensioenbonus is een forfaitair bedrag per effectief gewerkte dag. De bonus bedraagt:

Vanaf vroegst mogelijke pensioendatum	Bedrag per dag van prestaties (index 1,6084 op 1 januari 2013)
Tijdens de eerste 12 maanden	0 euro
Vanaf de 13de tot en met de 24ste maand	1,8 euro
Vanaf de 25ste tot en met de 36ste maand	2,0399 euro
Vanaf de 37ste tot en met de 48ste maand	2,2801 euro
Vanaf de 49ste tot en met de 60ste maand	2,52 euro
Vanaf de 61ste tot en met de 72ste maand	2,76 euro
Vanaf de 73ste maand	3 euro

Voor de berekening van de bonus wordt een volledige maand van werkelijke gepresteerde diensten geacht 22 werkdagen te omvatten. Bij onvolledige prestaties wordt een vermindering pro rata de verminderde prestaties toegepast. Ook worden alleen werkelijke gepresteerde diensten en verloven met volledig behoud van salaris meegeteld.

Verworven rechten in oude systeem

De verworven rechten die een personeelslid heeft opgebouwd in het oude systeem blijven behouden en worden verder opgebouwd tot 31 december 2013. Vanaf 1 januari 2014 verwerft de betrokkene rechten in het nieuwe systeem, namelijk de pensioenbonus.

Een voorbeeld

Een leraar, geboren op 3 januari 1951, kon zijn vervroegd pensioen volgens de oude pensioenregeling aanvragen vanaf 1 februari 2011 op de leeftijd van 60 jaar. Hij wil echter verder blijven werken tot zijn 65. Van 1 februari 2011 tot en met 31 december 2013 bouwt hij rechten op voor een leeftijdscomplement. Vanaf 1 januari 2014 bouwt hij een pensioenbonus op.

Schematisch overzicht

Periode	Leeftijdscomplement /pensioenbonus	Beslissing
1/2/2011 - 31/1/2013	0,125 % van het jaarlijkse pensioenbedrag voor elke gepresteerde maand	Leeftijdscomplement wordt toegekend
1/2/2013 - 31/12/2013	0,167 % van het jaarlijkse pensioenbedrag voor elke gepresteerde maand	Leeftijdscomplement wordt toegekend
1/1/2014 - 31/1/2014	2,0399 euro per werkdag	Pensioenbonus wordt toegekend
1/2/2014 - 31/1/2015	2,2801 euro per werkdag	Pensioenbonus wordt toegekend
1/2/2015 - 31/1/2016	2,52 euro per werkdag	Pensioenbonus wordt toegekend

georges.achten@acod.be

Audiovisuele sector

Sociaal charter in laatste rechte lijn

In oktober 2010 lanceerde ACOD VRT het idee om te werken aan een sociaal charter waardoor de onderaannemers van VRT konden verplicht worden hun personeel op een correcte manier te behandelen. Dit voorstel werd overgenomen in de Beheersovereenkomst 2012-2016 die gesloten werd tussen de Vlaamse gemeenschap vertegenwoordigd door de Vlaamse regering, en de VRT vertegenwoordigd door de raad van bestuur en de directie. De VRT-directie vond zo'n sociaal charter lange tijd maar niets, omdat ze al genoeg andere zaken te bespreken hadden met de productiehuisen en de toeleveringsbedrijven.

Stroeve start

“De VRT speelt een voortrekkersrol in het opstellen van een sociaal charter binnen de sector. De VRT zal voor 30 juni 2012 het initiatief nemen om met de audiovisuele sector tot afspraken te komen”, zo stelt de Beheersovereenkomst. Minister Lieten is pleitbezorger van dit sociaal charter en liet herhaaldelijk weten dat de vakbonden daar volledig bij betrokken moesten worden. De VRT-directie begon er echter aan zonder de vakbonden te kennen. Na een jaar besprekingen met de verschillende werkgevers uit de sector geraakten ze niet verder dan enkele verslagen, met als belangrijkste boodschap: we zouden zo graag mensen gratis tewerkstellen, maar dat mag wettelijk gezien niet.

Vakbondsinitiatief

ACOD Cultuur stelde voor dat de vakbonden onderling een voorstel zouden uitwerken en daar ook beroepsverenigingen als de Journalistenbond, de Acteursgilde en de Scenaristengilde bij betrekken. Enkele vruchtbare vergaderingen leverden een tekst op ondertekend door de drie VRT-vakbonden (ACOD, ACV en VSOA) en BBTk en LBC voor de private media. Vervolgens sloten ook de drie genoemde beroepsverenigingen zich aan bij de tekst. De werkgevers hadden ondertussen nog

altijd geen gemeenschappelijk document bij elkaar gekregen.

Concrete afspraken

Eind juni 2013 kwamen vakbonden, beroepsverenigingen, de VOTP (Bond productiehuisen), de VOTF (Bond facilitaire bedrijven), VTM en VRT bijeen. Nadat de werkgevers eerst hun niet-bestaande tekst naar voren hadden gebracht, bleek het vakbondsvoorstel het enige samenghangende document dat als basis kon dienen. Een schrijfgroep werd gevormd om tot een volwaardig sociaal charter te komen. De auteurs waren Koen Dries (LBC), Luk Vandenhoeck (ACOD VRT), Karen Braeckmans (VRT), Luc Kiekens (Studio 100), Patrice Peeters (Videohouse) en Jan Vermoesen (Mediarte, het sociaal fonds van de private audiovisuele sector PC 227 en PC 303.1).

Inhoud

Het Sociaal Charter bevat acht hoofdstukken: Onderwijs en stages, Starten in de sector, Werken in de sector, Intellectuele eigendom, Veiligheid, Flexibiliteit en werkdruk, Werk-privébalans en Sociaal overleg. Telkens wordt de toestand kort omschreven, wordt bepaald waartoe de ondertekenaars zich engageren en worden enkele acties vastgelegd. Het Sociaal Charter is geen cao of sociaal akkoord, wel een document waarin de ondertekenaars zich verbinden tot een aantal acties. Een paritair en permanent overlegplatform zal acties ondernemen om gans de sector te sensibiliseren en methodes ontwikkelen om de ondertekenende bedrijven op te volgen. De ondertekenaars engageren zich ook om via hun eigen sociaal overleg jaarlijks te rapporteren aan dat overlegplatform. Alle vormen van tewerkstelling zoals uitzendkrachten, onderaanneming en zelfstandige arbeid worden door dit sociaal charter omvat, telkens om de betrokken werknemers en medewerkers zo goed mogelijk te beschermen.

Het vervolg

De eerstvolgende fase is de ondertekening van het Charter. Vakbonden en beroepsverenigingen zullen zeker tekenen en ook verschillende werkgeversfederaties staan er positief tegenover. Het doel is ook individuele bedrijven te laten tekenen en sommige federaties willen dat de handtekening van de federatie ook de lidorganisaties tot op zekere hoogte bindt. Ook de minister van Media zal gevraagd worden dit initiatief mee te steunen. Eens geschreven en getekend zijn we nog maar aan het prille begin van een mogelijk betere sociale realiteit voor de vele duizenden collega's. En dan begint het echte werk op het terrein.

De tekst van het Sociaal Charter is te verkrijgen bij acod@vrt.be.

Luk Vandenhoeck

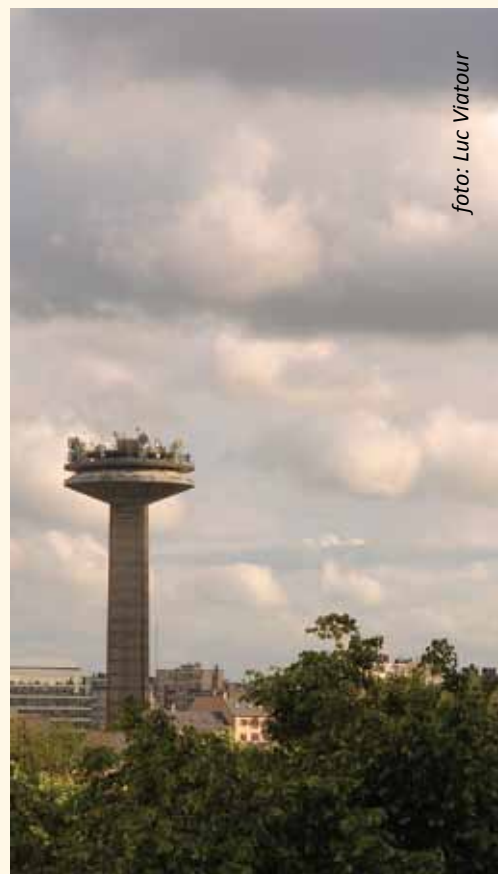


foto: Luc Vriatour

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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

Antwerpen

3'de Dag van het Socialisme

Op 2 november 2013 kan je in deSingel in Antwerpen naar de 3'de Dag van het Socialisme. Dit jaar staat die in het teken van 'Concurrentie & Solidariteit'. Vele sprekers uit politiek, journalistiek, middenveld en socialistische beweging nemen deel aan ateliers waar zal gediscussieerd worden over concurrentie, ecologie, uitzendarbeid, fiscaliteit, effectiviteit van lokaal bestuur, Latijns-Amerika, enz. Meer info vind je op www.rondetafelvansocialisten.be. Je bent welkom vanaf 10 tot 18 uur in deSingel, Desguinlei 25, 2018 Antwerpen. Inkom: 10 euro en 5 euro voor studenten en mensen met een vervangingsinkomen.

Limburg

Infonamiddag mobiliteitsbeleid

Op donderdag 12 december 2013 organiseert ACOD-senioren Limburg een infonamiddag met als thema de gemiste kansen in het mobiliteitsbeleid. Jos Digneffe, gewezen voorzitter van ACOD Spoor, spreekt over zijn ervaringen en over hoe vanuit Brussel beslist wordt over mobiliteit voor Limburg. Tijdens zijn uiteenzetting kan je genieten van koffie met Limburgse vlaai. Plaats van afspraak: ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, om 14 uur.

Oost-Vlaanderen

100 jaar Vooruit

Op 14 november 2013 bezoeken de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen de tentoonstelling '100 jaar Vooruit' in het STA.M te Gent. In

1913 bouwde de Socialistische Coöperatie Vooruit een eigen feestlokaal. Onder het motto 'Kunst veredelt' kregen de arbeiders onder meer een bioscoop, bibliotheek en theaterzaal. Samen met een café en restaurant vormde dit een heus paleis voor ontspanning, ontplooiing en politieke strijd. Deze historische tentoonstelling belicht het gebouw, de betekenis ervan voor Gent en de vele activiteiten die er plaatsvonden; het is een verhaal over ontmoeting, cultuur en engagement. De tentoonstelling loopt nog tot 1 december 2013, maak dus van deze unieke gelegenheid gebruik. Wij komen om 13.45 uur samen in de inkomhall van het museum, Godshuizenlaan 2, Gent. Deelname aan deze activiteit is kosteloos. Om praktische reden wordt gevraagd in te schrijven bij Marc Van de Velde, 0479/315.830 of heldervelde@skynet.be.

Vlaams-Brabant

Dienstbetoon Halle

ACOD Vlaams-Brabant organiseert vanaf september 2013 dienstbetoon en zitdagen in Halle. Je kan elke tweede en vierde woensdagnamiddag tussen 13.30 uur en 15.30 uur voor vragen in verband met je vakbondslidmaatschap of problemen in de werksfeer terecht in lokaal Halle Vooruit, Oud-strijdersplein 14, 1500 Halle. Bovendien is er een brievenbus voor ACOD/sp.a, waar je documenten kan achterlaten. Afspraken zijn ook mogelijk via 016/22.31.50. De ACOD komt naar je toe!

Nieuwe telefoonnummers

ACOD Vlaams-Brabant zal vanaf nu bereikbaar zijn via nieuwe telefoonnummers.

De nieuwe nummers zijn:

- algemeen telefoonnummer 016/21.37.20
- algemeen faxnummer 016/22.32.23
- gewestelijk intersectoraal secretariaat 016/21.37.22
- sector Spoor 016/21.37.29
- sector LRB 016/21.37.24
- sector Onderwijs 016/21.37.28
- sector Post 016/21.37.23
- sector TBM: 016/21.37.41
- sector Overheidsdiensten (Vlaams) 016/21.37.26
- sector Overheidsdiensten (federaal) 016/21.37.27.

West-Vlaanderen

afdeling Brugge
Senioren naar 'Den Artiest'

Op 20 november 2013 trekken de senioren van de afdeling Brugge naar 'Den Artiest' in Veldegem voor een optreden van David Gilles & Sasha en van Kurt Crabbé & Trisha. Wil je mee, dan kan je kiezen uit twee formules:

- formule A bezoek met middagmaal (soep, dagschotel, dessert) + namiddagprogramma 15 euro. Vertrek met lijnbus 74 aan het station Brugge om 11.17 uur.
 - formule B enkel namiddagprogramma + broodje 8 euro. Vertrek met lijnbus 74 aan het station Brugge om 13.32 uur.
- Inschrijven met opgave van de gekozen formule moet tegen uiterlijk 15 november 2013 bij Marc Caenen, marc.caenen@telenet.be, 050/36.04.55, 0479/86.23.88 of bij Jan Samson, samson.jan@telenet.be, 050/67.59.20, 0473/86.17.22.