

HET GIJFER

15 dagen geboorteverlof,
ook voor overheids-
personeel.

HET GESPREK

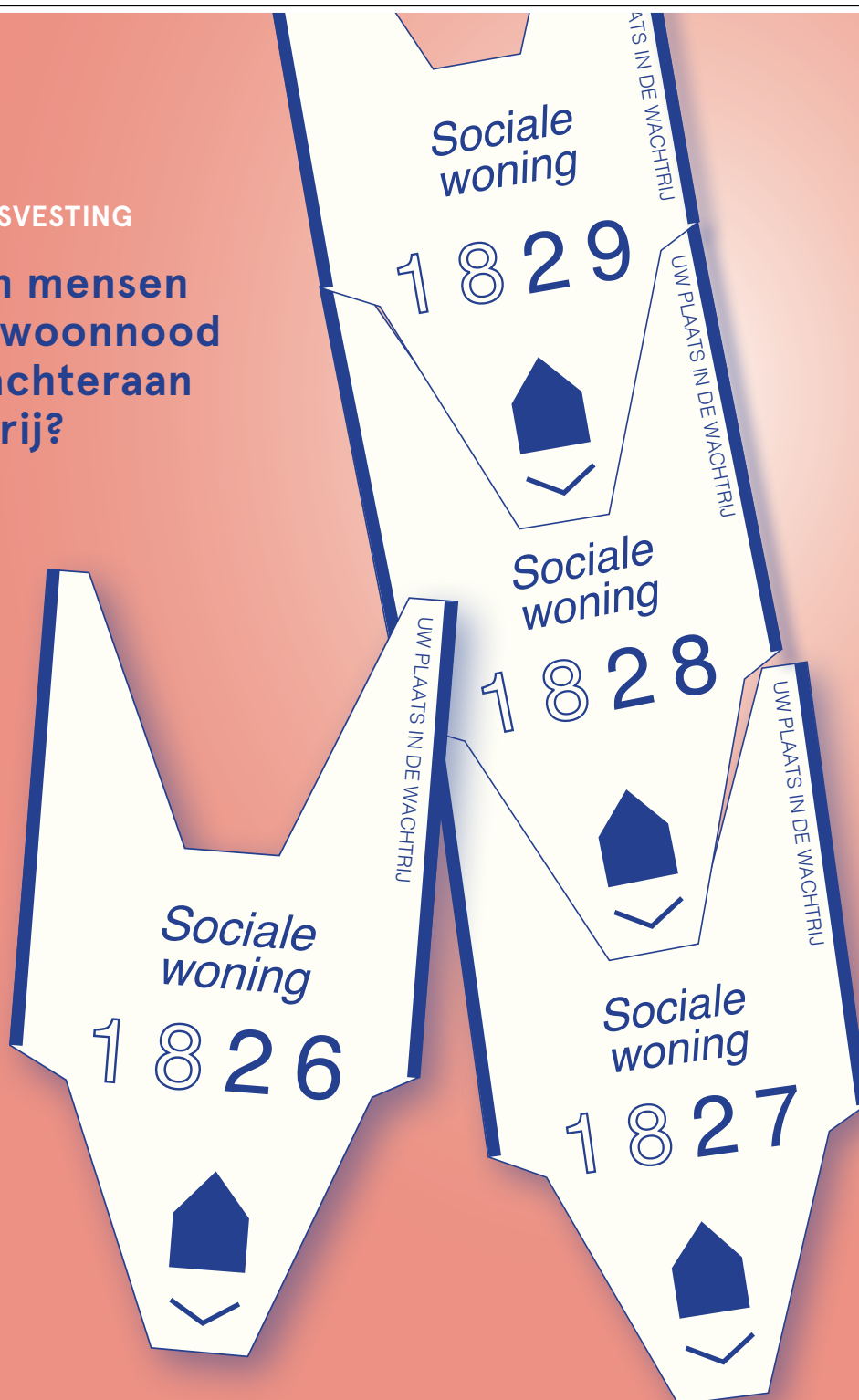
Priester-aalmoezenier Eric
Pétré gaat mee op missie
met het Belgische leger.

AANSLAGEN

5 jaar na
de aanslagen:
wat is er veranderd?

SOCIALE HUISVESTING

**Staan mensen
in woonnood
straks achteraan
de rij?**



04 Het gesprek

'Padre' Eric Pêtré is priester-aalmoezenier bij het Belgische leger en gaat mee op missies.

06 Dossier

Fusie van sociale verhuurkantoren en sociale huisvestingsmaatschappijen niet voor iedereen een positief verhaal.

10 De klant

Dankzij de Uitleendienst van de Provincie Oost-Vlaanderen kan de scouts van Denderleeuw professionele events organiseren.

11 Het cijfer

Het geboorteverlof stijgt naar 15 dagen, ook voor overheidspersoneel. Maar hoe zit dit qua verloning?

NT | EDITIE 43 |
MAART 2021

COLOFON

Concept & Redactie: The Fat Lady
Coverbeeld: Astrid De Prez
Coördinatie: Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten
Druk: Roularta Printing,
www.roulartaprinting.be
VU: Jan Coolbrandt



12 De militant

Paul Hoebe van afval-intercommunale Limburg.

14 De index

Goed voor onze lonen, pensioenen, uitkeringen en solidariteit. Al 100 jaar lang.

16 Onderzoeks- commissie aanslagen

Wat hebben de aanbevelingen van de onderzoekscommissie vijf jaar na de aanslagen opgeleverd?

19 100 jaar

De strijd voor meer geld voor de cultuursector.

20 Op Stap ...

... bij de jeneverstoker van het Jenevermuseum in Hasselt.

22 1 jaar later

Is Zorgbedrijf Antwerpen geslaagd in de doorgedreven commercialisering van de zorg?

REGERING AAN ZET



Op 29 maart voeren werknemers in de privésector actie tegen de loonwet en de voorgestelde loonmarge van - hou je vast - 0,4 procent opslag! Verspreid over twee jaar dan nog, dat is durven! Want meer loonsverhoging is slecht voor onze concurrentiekracht en zou jobcreatie verhinderen. De voorbije weken toverden de werkgeversorganisaties opnieuw de aloude mantra's boven om die loonmarge niet los te moeten laten. Tot grote woede van de vakbonden aan tafel. De onderhandelingen over een nieuw interprofessioneel akkoord (IPA) voor 2021-2022 zitten dus helemaal in het slop. De regering is nu aan zet, maar wil - bij gebrek aan eensgezindheid - niets liever dan de bal terug in het kamp leggen van de werkgevers en vakbonden.

En toch speelt de regering een hoofdrol. Zij moet de loonwet aanpassen waardoor werkgevers en vakbonden opnieuw vrij kunnen onderhandelen over de tweejaarlijkse loonsverhogingen. En neen, dat betekent zeker niet dat werknemers daardoor alle zin voor realisme verliezen en torenhoge eisen stellen. Het betekent wél dat werkgevers en werknemers het heft zelf in handen kunnen nemen en werknemers echt kunnen wegen op de onderhandelingen. Zo hoort het.

Ook in het onderhandelingscomité voor overheidsdiensten (Comité A) kunnen we afspraken maken over loon- en arbeidsvoorwaarden. Toch is het al een hele tijd geleden dat er intersectorale loonakkoorden werden afgesloten. De verklaring die daarvoor gegeven wordt is dat de discussie over het loonbeleid vaak op federaal, regionaal en lokaal niveau wordt gevoerd, omwille van de autonomie van vele overheidsdiensten. Maar te vaak blijven het oeverloze discussies of ontbreken op het einde van de rit de financiële middelen.

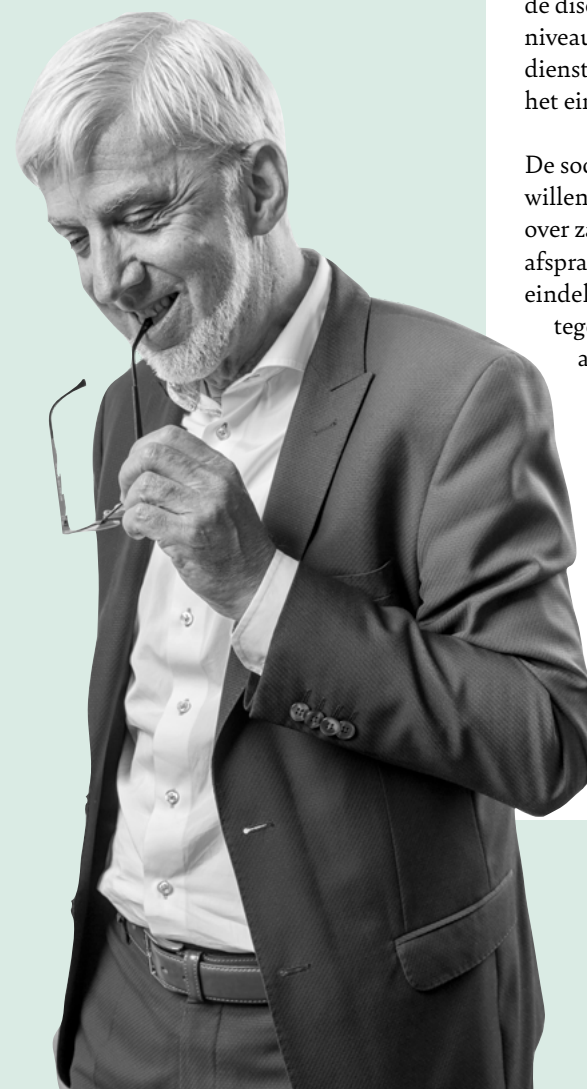
De sociale dialoog binnen de overheid verdient dus beter. We willen dat Comité A net als de NAR in de privésector kan nadenken over zaken als ouderschapsverlof, vaccinatieverlof of telewerk. En afspraken kan maken rond opleiding en vorming, genderbeleid, eindeloopbaan ... Statutaire tewerkstelling blijft belangrijk, maar tegelijkertijd moeten wij zorgen voor een volwaardig loon- en arbeidsvoorwaardenbeleid voor het contractueel personeel.

Tot slot en niet onbelangrijk: ons standpunt rond de overheids-pensioenen en in het bijzonder het akkoord over de zware beroepen moeten worden gehonoreerd.

Je leest het goed, de gesprekken over de inhoud van een intersectoraal eisenpakket zijn volop bezig en het gemeenschappelijk front hoopt snel een voorstel op de tafel van het Comité A te leggen.

Wordt vervolgd.

Jan Coolbrandt is voorzitter van ACV Openbare Diensten



Reacties kan je sturen naar de redactie via: nt@acv-csc.be

Reacties: jan.coolbrandt@acv-csc.be

ERIC PÉTRÉ is priester-aalmoezenier bij de Belgische luchtmacht en de landmacht.
We spreken met hem af op de luchtmachtbasis van Kleine-Brogel (10 W Tac).

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Dries Luyten



“Je kan als aalmoezenier niet zeggen: ik ben tegen elke vorm van oorlog.”

“Officieel word ik aalmoezenier genoemd, maar ik sta vooral bekend als ‘padre’. De benaming verwijst naar het Italiaans woord ‘padre’ (vader) en groeide uit tot een wereldwijde aanspreektitel voor militaire aalmoezeniers. Tijdens WOI vonden een aantal parochiepriesters dat de soldaten aan het front morele steun konden gebruiken. Daar liggen de wortels van onze diensttaak, die toen ook werd geofficialiseerd. Ons pakket van werkzaamheden is ondertussen wel wat veranderd, het omvat het leven van een mens dat meer is dan het bestaan binnen de kazernemuren. En dat gaat verder dan puur godsdienstige taken, maar ik wil mezelf ook niet gereduceerd zien tot een soort psycholoog van het leger. Sowieso zijn er raakpunten met het werk van de collega’s psychologen binnen het leger. Bij een aalmoezenier is de invalshoek anders, net als een priester in een parochie zijn wij altijd beschikbaar.

“Er zijn wereldwijd overigens heel wat vrouwelijke aalmoezeniers in het leger. Ik vind dat een verrijking. Vrouwen brengen toch een extra dimensie mee binnen het leger. Vroeger was het een exclusief mannenbastion. Doorheen de jaren hebben we vrouwen zien doorgroeien tot in de hoogste rangen. Hun aanpak in de militaire wereld is zeker complementair. Waar het vroeger al eens

tot harde confrontaties kon komen, wordt nu op een andere en meer respectvolle manier met elkaar omgegaan.

Statutair zijn aalmoezeniers geen militairen, maar burgers, toegevoegd aan defensie. Wij dragen geen wapens, dat is onze taak ook niet. Wel kan het handig zijn om te leren hoe je een wapen op een veilige manier hanteert. Je weet tenslotte nooit in welke situatie je terecht komt. Je kan als aalmoezenier ook niet zeggen: ‘ik ben allergisch voor wapens, ik ben tegen elke vorm van oorlog’, want dan zit je hier niet echt op je plaats. Een aalmoezenier werkt voor het leger, je staat er middenin, maar tegelijk behoud je ook een zekere afstand, want je wordt gezonden door de legerbisschop.

Ik ben vaak mee geweest met de paracommando’s. Onder andere in Afghanistan, Libanon en Kosovo. In Kunduz was het bij momenten zo gevaarlijk dat ik verzocht werd om binnen te blijven, anders zou ik een gevaar vormen voor onze soldaten die te veel rekening met mij moesten houden om mij te beschermen. En dat kan niet de bedoeling zijn.”

Tegen 1 januari 2023 wil de Vlaamse regering slechts één sociale woonverhuurder per gemeente. Dus moeten de sociale huisvestingsmaatschappijen (SHM) en sociale verhuurkantoren (SVK) fuseren. Het zou de weg naar een woning vergemakkelijken voor de kandidaat-huurder. Maar is dat wel zo?

Werkt fusie wachttijd sociale woning weg?

TEKST
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
Esther Aarts

Wie in het regeerakkoord enkel blijft stilstaan bij de goede bedoelingen van de Vlaamse regering ziet dat de toegang tot een sociale woning vereenvoudigd wordt. En dat is positief, vindt ook Michel Debruyne van beweging.net. “Een kandidaat-huurder moet vandaag naar verschillende loketten gaan en kan door de fusie eindelijk op één adres terecht. Bovendien vergroot het gamma aan woningen: privaat ingehuurde woningen via de SVK’s en sociale huurwoningen via de SHM’s.” Volgens Eric Vos, directeur van Huurpunt vzw – de overkoepelende federatie van zo’n 50 Sociale Verhuurkantoren – gaat het allemaal wat snel. “Onze hoofdbekommernis is een goede dienstverlening blijven leveren aan kwetsbare huurders. We werken graag mee aan de fusie, maar de nieuwe woonorganisaties moeten voldoende ambitie tonen voor een groei van het sociaal woonpatrimonium.”

De fusie leidt tot een vereenvoudiging in de reglementering, tot minder rompslomp in de administratie en – als het goed gebeurt – ook tot een ‘best of both worlds’. En dat is volgens Debruyne hier het geval. “Een SVK is vooral gekend voor de goede begeleiding van huurders. Terwijl een SHM vooral sterk is in de bouw en beheer van woningen. Daar profiteren straks de potentiële huurders van.”





Een grote maar

Op bladzijde 171 van het Vlaams regeerakkoord lezen we dat er wat toewijzing van sociale woningen betreft het een en ander zal veranderen. Die zal namelijk chronologisch verlopen, iets wat bij de SHM's al zo is. Het puntensysteem van de SVK's wordt afgeschaft. 'Daarnaast', zo lezen we, 'geldt voor gans het sociale huurpatrimonium de absolute voorrangregel van lokale binding, wat minimaal inhoudt dat een kandidaat-huurder de laatste tien jaar voor de toewijzing minstens vijf jaar onafgebroken in de gemeente heeft gewoond'. "En daar wringt het schoentje", zegt Michel Debruyne. "Vandaag hanteert een SHM totaal andere criteria dan een SVK. SVK-woningen zijn op dit ogenblik vooral voorbehouden voor mensen met woonnood. Dat gaat over mensen die uit huis gezet dreigen te worden of die zodanig veel huur

moeten betalen dat ze eigenlijk in pure armoede zijn verzeild. Terwijl een huurder bij een SHM door een laag inkomen toegangsrecht heeft, maar daarom nog niet per definitie met woonnood kampt. Daar geldt: wie eerst komt, eerst maalt."

Toch wil de Vlaamse regering door de twee systemen samen te brengen aan die chronologische volgorde van een SHM vasthouden. "Dat betekent dat mensen in woonnood helemaal achteraan de lijst komen. Met als gevolg dat die mensen dakloos dreigen te worden." Ook problematisch volgens Debruyne is dat inschrijvers voor een woning binnen een periode van tien jaar minstens vijf jaar in de gemeente moeten wonen of er een band mee hebben. "De fusie zal extra dak- of thuisloosheid en huisjesmelkerij creëren. Daarom willen wij een systeem waarin een deel van het aantal woningen voorbehouden blijft op basis van het criterium van woonnood. We denken aan zo'n 25 tot 30 procent van het totaal."

“Ondanks de fusies is werkzekerheid gegarandeerd. Maar personeel zal op andere locaties aan de slag moeten.”



“Mensen met een hoge woonnood krijgen geen voorrang meer en dreigen zo dakloos te worden.”

Ratio is zoek

Hans Heyse directeur SHM De Volkshaard Gent ziet ook het voordeel van slechts een loket. Maar hij denkt dat het beter kan. "De ratio is zoek, het is niet allemaal in het belang van de huurder. Men had bijvoorbeeld werk kunnen maken van een centrale inschrijvingsregeling zonder te moeten fuseren." In zijn ogen is de fusie ook niet in het belang van de medewerkers. Niet dat hij verwacht dat er minder personeel zal nodig zijn. In het ontwerp van decreet staat namelijk dat werkzekerheid gegarandeerd blijft. "Het probleem is dat mensen op een andere locatie aan de slag zullen moeten gaan. In Gent zijn we met vijf verschillende maatschappijen actief. Bij De Volkshaard hebben we 5.600 woningen in de regio Gent-Eeklo, de 3.300 in Gent moeten naar WoninGent. De woningen in de buitengemeenten blijven vallen onder De Volkshaard maar ik kan die niet met hetzelfde aantal personeelsleden beheren. Een deel van ons personeel zal dus mee moeten verhuizen naar de nieuwe maatschappij. Daar staat ons personeel niet voor te springen."

Eric Vos van Huurpunt wil dat het engagement van lokale besturen behouden blijft. "Die bieden nu vaak logistieke of financiële steun aan de SVK's. De SVK's hebben ook een sterke band met het welzijnsveld, die willen we absoluut behouden."

Nog een fusie

Wat er ook nog aan zit te komen is een fusie van sociale huisvestingsmaatschappijen, want kleinere maatschappijen met minder dan 1.000 woningen in beheer krijgen vanaf 2024 geen erkenning meer. De grote vraag is bij welke maatschappij een SVK zich moet aansluiten als er in een gemeente meerdere SHM's zijn. Er mag namelijk maar één woonmaatschappij per gemeente overblijven. Michel Debruyne: "Men zal dus moeten bepalen welke maatschappij over zal blijven. Wellicht de grootste. Dat houdt wel in dat SHM's panden moeten afstaan aan een andere maatschappij. Dat wordt een vrij complexe operatie."

8 miljard, alstublieft

Onlangs pakte Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed, Matthias Diependaele uit met het 'nieuws' dat de Vlaamse regering 8 miljard vrijmaakt voor sociale woningen. "Oud nieuws", zegt Debruyne, "dat stond al in het regeerakkoord. Maar het is een sprong voorwaarts. Het positief effect van sociale huisvesting op armoede is bijzonder groot: huurders krijgen ademruimte. Want het verschil tussen sociale huur en private huur is tussen de 300 en 500 euro per maand. Dat is veel."

Hans Heyse is minder enthousiast: "Ik vrees dat die lening van 8 miljard door de SHM's besteed zal worden voor de aankoop van de woningen van de andere maatschappijen. Dan blijft er niet veel over voor nieuwbouw." ●



DE KLANT

Rob D’Haens is al sinds zijn zesde lid van de scouts. Vijftien jaar later is hij een van de vier hoofdleiders van Scouts & Gidsen Denderleeuw. Als hoofdleader zijn ze er de manusjes-van-alles, legt hij uit. “We staan in voor de administratie en financiën, regelen kampen en evenementen en huren het nodige materiaal.” De scouts van Denderleeuw beschikt zelf over voldoende kampeermateriaal. “Maar voor elk evenement huren we materiaal bij de Uitleendienst Provincie Oost-Vlaanderen. Licht- en geluidsinstallaties, walkietalkies, springkastelen, circusb materiaal ... Het aanbod is heel divers, van uitstekende kwaliteit en te huur tegen een meer dan schappelijke prijs. Dankzij dit materiaal zien onze evenementen er een pak professioneler uit, ook al doen we alles met vrijwilligers”, vertelt hij fier.

Ook over de dienstverlening is Rob erg tevreden. “Op voorhand reserveer je alles via een handig overzicht op de site. Het magazijn ligt in Gent, waar een aantal leiders studeren. Die kunnen de spullen er gemakkelijk oppikken. Betalen gebeurt met de kaart en je kiest zelf wanneer je het materiaal terugbrengt. Ze zijn daar heel flexibel in.”

De Uitleendienst zorgde ook voor creatieve oplossingen vorige zomer, toen uitstapjes tijdens de kampen niet toegelaten waren omwille van corona. “We hebben toen voor de kinderen allerlei spelen gehuurd als alternatief. Ze hebben zich rot geamuseerd op de waterglijbanen en springkastelen. De leiding ook, trouwens”, knipoogt hij. ☺

WIE?
Scouts & Gidsen
Denderleeuw

KLANT BIJ?
Uitleendienst Provincie
Oost-Vlaanderen

“Dankzij dit materiaal zien onze evenementen er een pak professioneler uit.”

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Scouts Denderleeuw

HET CIJFER

Sinds 1 januari 2021 breidde België het aantal dagen geboorteverlof uit van 10 naar 15 dagen. Vanaf 1 januari 2023 wordt dat verder opgetrokken tot 20 dagen. Zo kunnen vaders en meeouders meer tijd doorbrengen met hun pasgeboren kinderen.

15

Als vader, meemouder of samenwonende partner kan je 15 dagen (al dan niet gespreid) geboorteverlof opnemen binnen de 4 maanden na de geboorte. Je aanvraag doe je bij je werkgever. Die kan niet weigeren. Werknemers dienen vervolgens ook een aanvraag te doen bij hun ziekenfonds. Je aanvraag staaf je met de geboorteakte. Hoeveel je uitbetaald krijgt, hangt af van je overheid en je statuut.

Contractuelen

Voor werknemers geldt het recht op geboorteverlof uit de wet op de arbeidsovereenkomsten, die geldt voor iedereen die werkt met een contract. Het loon wordt drie dagen doorbetaald. Daarna

ontvang je een uitkering van het ziekenfonds. Die bedraagt 82 procent van het begrensd brutoloon. Contractuelen bij de Vlaamse overheid ontvangen daarbovenop een toelage van de werkgever.

Statutairen

Statutaire personeelsleden vallen onder de verlofregeling in hun personeelsstatuut. Die regelingen zijn of worden aangepast. Het geboorteverlof is gelijkgesteld met dienstactiviteit. De federale overheid, militairen, politie* en hulpverleningszones* betalen de wedde integraal door. Bij de Vlaamse overheid en de lokale besturen* daalt de wedde vanaf de 11e dag tot 82 procent van het brutosalaris. ☹

(*) regeling in de maak.

Paul Hoeben (52) uit Kinrooi is parkwachter in de recyclageparken van Kinrooi, Maaseik en Bocholt bij afvalverwerkingsbedrijf Limburg.net.

Jarenlang werkte Paul Hoeben bij sanitairfabrikant Sphinx in Maastricht. Tot de fabriek zijn deuren sloot en hij bij Limburg.net terechtwam, het afvalverwerkingsbedrijf van Limburg en Diest. “Eigenlijk was het niet de bedoeling dat ik hier opnieuw vakbondswerk zou doen. Vijfentwintig jaar lang werkte ik als grensarbeider in Nederland. Dat betekent dat ik zowel in Nederland als in België inkomstenbelastingen betaalde. Dat is de reden dat ik me destijds had aangesloten bij ACV, eerst als kernlid en later als ondervoorzitter van de ondernemingsraad. Omdat de Nederlandse vakbond FNV een samenwerkingsverband heeft met ACV, kregen alle verkozenen, waaronder ik, een mandaat bij FNV, als vertegenwoordiger van Belgen in Nederlandse loondienst. Ik zat toen ook in de Europese overkoepelende ondernemingsraad omdat Sphinx in handen was van het Europese bedrijf Sanitec.”

“Toen de fabriek in 2009 zijn deuren sloot, ben ik hier begonnen als parkwachter. Toen werd ik gevraagd om bij de vakbond te komen. Omdat er op dat moment amper een vakbondswerking was, heb ik toegezegd.”

“Ik vind het belangrijk om mee aan het roer te staan zodat ik de koers van het bedrijf kan helpen uitstippelen.”

“Sinds 1 januari van dit jaar heeft onze werkgever een nieuwe organisatiestructuur ingevoerd. Vroeger had elke gemeente haar eigen recyclagepark, met een eigen arbeidsreglement. Nu beheert Limburg.net bijna alle parken van de provincie, plus die van Diest. Bovendien is Limburg.net de laatste jaren erg gegroeid, zodat een reorganisatie broodnodig was. Als vakbondsafgevaardigde vertegenwoordig ik het personeel, en zo heb ik mee onderhandeld over de voorwaarden in de nieuwe organisatie. Daarin hebben we een cruciale rol gespeeld.”

“Het allereerste voorstel, dat tweeënhalf jaar geleden op tafel lag, hield te weinig rekening met het belang van onze leden. Nu zijn de arbeidsuren aanvaardbaar en is er een betere balans tussen werk en privé. Als vakbondsvertegenwoordigers houden we regelmatig

teamoverleg. We hebben gepleit voor meer vaste contracten in plaats van tijdelijke. Ook daar hebben ze naar geluisterd, want binnenkort krijgen we enkele nieuwe vaste collega's. Na twee jaar evalueren we samen met de werkgever de organisatiewijziging.”

“Het leukste aan mijn job is het sociale contact met de parkbezoekers. Ook de afwisseling vind ik een pluspunt. Elk team heeft drie tot vier vaste recyclageparken. Die parken zijn allemaal zo dicht mogelijk bij onze eigen woonplaats. Het nadeel is dat je bepaalde collega's soms wekenlang niet ziet. Tegelijkertijd is het net leuk om regelmatig andere collega's te zien. Die afwisseling had ik niet in de fabriek waar ik vroeger werkte.”

☛

TEKST
Kaat De Man

FOTOGRAFIE
Dries Luyten

De sterkte van de Belgische automatische loonsverhoging

1

Het ontstaan: na WOI

Al voor de Eerste Wereldoorlog zochten statistici naar een systeem waarmee landen de evolutie van prijzen konden berekenen. De roep om de lonen te koppelen aan dat systeem werd steeds luider vanuit het werkveld. Dat leidde na WOI tot de invoering van de consumptie-index. Het principe: Als de prijzen van producten gedurende lange tijd stijgen, dan stijgen na een tijd ook de lonen. Na verloop van tijd werden ook meer en meer uitkeringen berekend op basis van het indexcijfer, zoals de kinderbijslag en de werkloosheidsuitkeringen.

Omdat je niet van alle producten in het land de prijs kan bijhouden, stelt Statbel jaarlijks een representatieve lijst samen: de indexkorf. Producten die we vaak gebruiken wegen meer door, producten die verouderd zijn (zoals een los gps-systeem) verdwijnen. Zo krijg je een actuele lijst die maandelijks wordt aangepast.

2

De index en onze lonen: niet voor iedereen hetzelfde systeem

We zitten goed in België, want als een van de weinige landen ter wereld stijgen onze lonen automatisch volgens de index. Stijgen de consumptieprijzen, dan stijgen de lonen. Zo blijft de koopkracht – dat is wat je kan kopen met je geld – altijd ongeveer gelijk. In de privésector hangt het af van je paritair comité en het sociaal overleg wanneer de lonen geïndexeerd worden. Soms elke maand, soms één keer per jaar, soms ook pas nadat de prijzen 2 procent stijgen, een gelijkaardig systeem als in de publieke sector.

De publieke sector past zich aan op basis van de spilindex, die op 2 procent ligt. Dat wil zeggen dat lonen, sociale uitkeringen en pensioenen pas stijgen als de index 2 procent hoger staat dan bij de laatste indexering. In de praktijk komt het er dus op neer dat lonen in de publieke sector stijgen in trapjes van 2 procent, onafhankelijk van hoe lang het duurt om tot die drempel te komen.

Een van de vorige regeringen besliste de prijsstijgingen van tabak of brandstoffen niet meer mee te nemen om sterke dalingen en stijgingen van de index te vermijden. Daarom worden onze lonen nu geïndexeerd volgens de gezondheidsindex.

3

De sterktes van ons Belgische indexsysteem?

Het belangrijkste is dat onze koopkracht gelijk blijft, want hogere prijzen staan gelijk aan een hoger loon, uitkering of pensioen. Dat de lonen automatisch stijgen, zorgt voor stabiliteit: vakbonden kunnen niet met zware looneisen komen, ondernemingen kunnen anticiperen op loonstijgingen, de overheid is zeker van haar inkomsten ... Maakt dat ons land niet enorm duur op het vlak van verloning? Nee, verschillende onderzoeken weerleggen dat met duidelijke cijfers*.

Pas als je begint te morrelen aan de principes van onze automatische loonindexering loopt het fout. Kijk maar naar de indexsprong die de regering Michel ons in 2015 opdroeg. Het leek alsof iedereen eenmalig 2 procent aan koopkracht zou verliezen, omdat de lonen niet mee zouden stijgen. Maar zo'n eenmalige indexsprong draag je de rest van je loopbaan mee en dan loopt het verlies uiteindelijk makkelijk op tot duizenden euro's per persoon!

*Bron: 100 jaar index in 10 kernpunten, ACV, ABVV, ACLVB, 2019. Lees het hele dossier op www.ntmagazine.be

4

Wat zou er gebeuren als we het systeem afschaffen?

Zonder index zouden wij als vakbonden in de sterke sectoren waarschijnlijk meer loonsverhoging kunnen onderhandelen voor de werknemers. Daartegenover staat dat zwakkere sectoren dat helemaal niet zouden kunnen. Dankzij de index heeft iedereen recht op een aanpassing van het loon om de koopkracht op peil te houden, ongeacht de positie van de sector waarin je aan de slag bent. Volgens ons de meest duurzame manier van inkomstenbescherming.

In een context van besparingen, want onze overheidsfinanciën staan er niet rooskleurig voor, zou een afschaffing sowieso leiden tot zeer moeilijke loonsonderhandelingen in de publieke sector. Idem voor de onderhandelingen voor de verhogingen en aanpassingen van de sociale uitkeringen. Wij blijven dus ijveren voor het behoud van de automatische aanpassing aan de levensduurte zodat ook onze gezinnen koopkracht behouden en de economie mee laten draaien. ☺



© BELGA image

5 JAAR NA DE AANSLAGEN

Wat kwam er terecht van de aanbevelingen van de onderzoekscommissie?

In de nasleep van de aanslagen van 22 maart 2016 doken heel wat vragen op. Over hoe we onze veiligheidsdiensten kunnen versterken om zulke tragedies in de toekomst te vermijden. Of over hoe we de hulpverlening menselijker kunnen maken, na schrijnende getuigenissen van slachtoffers die zich door de overheid in de steek gelaten voelden.

Al die vragen leidden in 2016 tot de oprichting van de onderzoekscommissie Terroristische aanslagen. Die kreeg als taak een chronologische en historische reconstructie te maken van alle feiten die hebben geleid tot de aanslagen. Op basis daarvan kwam de commissie tot een aantal aanbevelingen op het vlak van hulpverlening en slachtoffers, veiligheidsarchitectuur en radicalisme. **ILSE HEYLEN**, Secretaris Bijzondere Korpsen van ACV Openbare Diensten, wil vijf jaar na de aanslagen weten wat er van die aanbevelingen in huis gekomen is en gaat in gesprek met CD&V-fractieleider **SERVAIS VERHERSTRAETEN**, destijds lid en rapporteur van de commissie.



“Aanbevelingen doen is goed maar de uitvoering ervan in de praktijk is nog iets anders.”

Ze vraagt zich af of er wel voldoende naar de commissie geluisterd werd. **Ilse Heylen**: “Ik denk dan vooral aan de extra mensen en middelen die in het vooruitzicht werden gesteld.”

Servais Verherstraeten: “Er zijn wetten aangepast waardoor slachtoffers meer voorschotten krijgen en procedures sneller kunnen verlopen. Er werd ook een centraal loket gecreëerd, maar het kluwen van wetgevingen en regelingen werd niet weggewerkt. Aanbevelingen doen is één zaak, maar de uitvoering ervan is nog iets anders.”

Instituut voor Veteranen

IH: “Het verhaal van één loket is goed, voor slachtoffers en voor hulpverleners. Het vroegere Instituut voor Veteranen had die rol perfect kunnen opnemen. Dat was indertijd bedoeld voor juridische, psychosociale en medische bijstand aan oorlogsslachtoffers en kon door zijn expertise continuïteit bieden om drama's zoals de aanslagen op te vangen. Maar het werd helaas opgedoekt.”

SV: “Het Instituut werd in naoorlogse omstandigheden in het unitaire België opgericht. Nu zitten we in een federaal België en er zijn heel veel expertise-domeinen en bevoegdheden naar de gemeenschappen gegaan. De situatie is dus veranderd. Maar wie het doet, is in principe niet belangrijk, wél wie leiding neemt en eindverantwoordelijk is.

En wat de hulpverleners en de politieagenten betreft: dat zijn ook slachtoffers. Zij kwamen met onvoldoende voorbereiding in oorlogsomstandigheden terecht. Vandaar onze aanbeveling om meer training en oefening

ONDERZOEKSCOMMISSIE AANSLAGEN

te voorzien. Er was toen ook geen draaiboek, terwijl dat nu voor een deel wel is uitgewerkt. Maar geen enkel draaiboek bereidt je perfect voor op dit soort zaken.”

Kennisuitwisseling en begeleiding

IH: “Ondertussen heeft men opleidingen en de oprichting van casualty extraction teams voorzien bij de brandweer. Toch hebben we daar vragen bij. Brandweerlieden zijn in eerste instantie hulpverleners die zo snel mogelijk het terrein opgaan om mensen in nood te helpen. Als ze in een onveilige omgeving terechtkomen, moeten zij die eerst screenen. Zij kunnen dat voor alles wat chemisch, nucleair en biologisch is, maar ik stel mij toch de vraag of het aan de brandweer is om met scherfwerende kledij in een gevaarlijke zone te opereren.

Wat wel goed is, is de toegenomen uitwisseling van kennis tussen verschillende diensten. Dat mag nog meer gebeuren. Niet alleen omwille van die kennisdeling, maar ook om elkaar te leren appreciëren. Het kan helpen bij mentale verwerking en weerbaarheid. Vergeet niet dat het meestal niet die ene situatie is waarin ze verzeild raken die voor problemen zorgt, maar de som van situaties. Vandaar dat psychosociale begeleiding, wat ook een van de aanbevelingen was, nog meer een evidentie bij hulpverlening moet worden.”

Militairen 5 jaar op straat

SV: “De vele gesprekken die ik gevoerd heb met hulpverleners hebben mij diep in het hart getroffen. Sommigen onder hen zijn niet meer in staat om weer op de luchthaven te werken. Daar sta je dan met je mooie theoretische aanbevelingen: zij hebben wel met hun botten in de modder gestaan. En als je dan hoort dat ze soms op onbegrip stuiten bij hun rechtstreekse diensten voor mutatie-aanvragen, dan denk ik dat we als overheid beter hadden kunnen doen.”

IH: “Appreciatie is één ding maar het optrekken van de capaciteit en de financiële middelen is minstens even belangrijk. Dat geldt voor alle hulpdiensten. Een vraag die daarbij op de lippen brandt: als in september de militairen uit het straatbeeld zijn verdwenen, heeft de politie dan voldoende capaciteit om hen te vervangen? In mijn hoofd is het antwoord ‘nee’. De militairen staan daar trouwens al veel te lang.”



“Psychosociale begeleiding moet nog meer een evidentie worden bij hulpverlening.”

SV: “Ik stond in het begin achter die beslissing, ook om de mensen gerust te stellen. Maar het had veel sneller afgebouwd moeten worden. Wat de capaciteit betreft, zijn er al meer middelen naar de diensten gegaan. De afgelopen legislatuur waren er bijna overal besparingen, maar bij Binnenlandse Zaken en Justitie veel minder. En in het huidige regeerakkoord zijn er extra middelen voor Justitie en politie voorzien. Maar er zijn te veel openstaande vacatures. Maar liefst 2.500 plaatsen van de 13.500 bij de recherche moeten worden ingevuld.

Het ritme van rekrutering moet omhoog en dat moet het mogelijk maken voor politiediensten om goede resultaten te kunnen boeken zoals onlangs met de Sky-affaire. Dat zal, naast loonsverhoging, de aantrekkelijkheid van het beroep doen toenemen.”

Premiestelsel

IH: “Ik hoor graag zeggen dat het niet alleen loonsverhoging is, dat impliceert dat het dus óók loonsverhoging is.”

SV: “We zijn ook op een probleem gestuikt wat syndicaal enorm gevoelig ligt: het premiestelsel bij politie. Als we terreur willen bestrijden, moeten de diensten goed bemand zijn. Maar als de premiestelsels eerder ontmoedigend dan aanmoedigend werken dan is dat niet goed. We moeten via sociaal overleg een goede mobiliteit bewerkstelligen, ervoor zorgen dat je mensen op de plaatsen krijgt waar ze het meest efficiënt zijn en waar ze zich wellicht ook het gelukkigst zullen voelen. Pas dan kun je mensen behouden. Dat kunnen we alleen doen via sociale akkoorden.”

IH: “Het premiestelsel werd in het vorig sectoraal akkoord inderdaad aangepakt en sociaal overleg is hier zeker belangrijk. Het is de bedoeling dat mooie afspraken worden gemaakt, zodat de job inderdaad aantrekkelijk blijft.”

We schrijven 18 oktober 1980. C.C.O.D., de Christelijke

Centrale der Openbare Diensten en dus onze voorganger, organiseert samen met ACOD en de vakbonden van de private sector, LBC en BBTK, een actiedag voor werknemers uit de socioculturele sector.

Reden? De besparingen van het toenmalig ‘Ministerie van Nederlandse Cultuur’.

Zijn we veertig jaar later niet net om dezelfde reden op straat gekomen?

De voorbije decennia is er heel wat positiefs gebeurd. De socioculturele sector heeft een ware boost gekend. Lokale besturen investeerden massaal – vaak met de steun van de Vlaamse overheid – in ‘Cultuur en Volksontwikkeling’, om de vroegere terminologie nog eens te gebruiken. Er werden culturele centra opgericht, bibliotheken, sport-, cultuur- en jeugddiensten, erfgoedinitiatieven ... Vandaag werken er bij de lokale besturen bijna

12.000 VTE in de socioculturele sector. En ook de non-profitsector bouwde een arsenaal aan socioculturele diensten uit.

Terug naar 1980. Wilfried Martens had maar liefst drie regeringen nodig – de levensduur was toen om en bij de 5 maanden – voor de tweede staatshervorming, waarbij de taalgemeenschappen in het leven werden geroepen. De Vlaamse Raad (nu het Vlaams parlement) nam de bevoegdheden van de Cultuurraad voor de Nederlandse Cultuurgemeenschap over. Cultuur was dus toen al een Vlaamse bevoegdheid.

Maar was het dan Kultuur of Cultuur? In 1980 kenden we twee spellingen.

De zogenaamde voorkeurspelling met een k en waar de ‘kulturele werkers’

zich op de affiche duidelijk aan hielden. Maar ‘actie’ en ‘cultuur’ schrijven mocht toen ook al, volgens de ‘toegelaten spelling’. Pas in 1996 zal komaf worden gemaakt met die twee soorten spellingen, gelukkig maar.

Heeft er iemand eigenlijk enig idee wat die vliegtuigen op de affiche doen? Zo ja, laat het ons weten op nt@acv-csc.be. Misschien ontvang je voor een onderbouwde reactie wel een kleine verrassing.



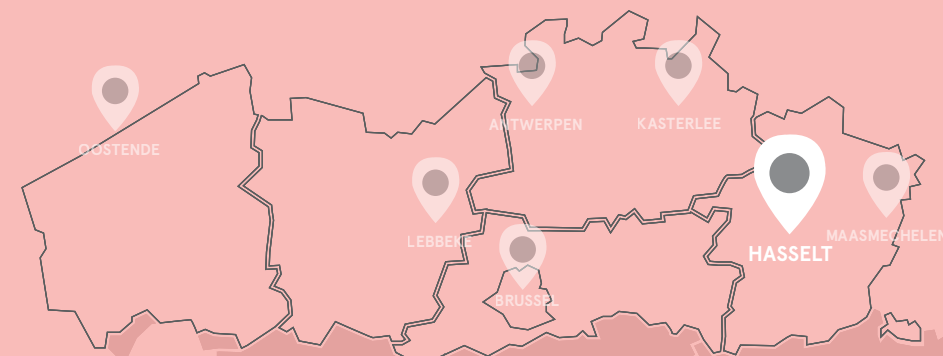
100 jaar ACV Openbare Diensten.
1921
2021



OP STAP ...

Elke maand trekken we door Vlaanderen, op zoek naar opvallende verhalen bij de openbare diensten

VANDAAG: HET JENEVERMUSEUM IN HASSELT



TEKST
Timothy Puype

FOTOGRAFIE
Mattia Swinnen

“Onze jeneverstoker moet een hedendaagse twist geven aan recepten uit de 18e en 19e eeuw.”

Hoe je ‘jenever’ uitspreekt, is voer voor discussie, vertelt **Davy Jacobs**. Hij is sinds 2005 directeur van het Jenevermuseum in Hasselt. “In historische teksten zien we dat het vaak anders geschreven werd. Soms met een ‘j’, soms met een ‘g’. We zien zelfs hier en daar ‘genewer’.” Waarom is er een Jenevermuseum in Hasselt, willen we weten.

“Jenever is sinds de middeleeuwen de typische drank geweest van de Lage Landen, en Hasselt was sinds de 17e eeuw een belangrijke producent van het drankje. Maar graanjenever was niet altijd even populair. De voorbije 10 jaar kunnen we spreken van een kleine jeneverrevival. Ik merk aan onze bezoekers dat zij op zoek gaan naar streekproducten waar een warm verhaal achter schuil zit.

Jenever is 500 jaar oud, dus voor een goed verhaal ben je hier aan het juiste adres. Het erfgoedverhaal vertellen we in ons museum. Dat is ook onze opdracht. Wij zorgen ervoor dat het stoffige imago van jenever opgeblonken wordt. Goeie jenever kan qua smaak en kwaliteit zeker concurreren met de betere whisky’s en cognacs.”

“Ons museum heeft zijn eigen jeneverstoker. Sinds kort zelfs een nieuwe, want Jan Kempeneers gaat met pensioen. We willen de 19e-eeuwse traditie van het stoken met stoom verderzetten, daarom schreef Stad Hasselt vorig jaar een vacature uit. De belangstelling was groot met meer dan 20 kandidaten, zelfs uit Nederland. Dat hadden we nooit verwacht. Het is niet de bedoeling

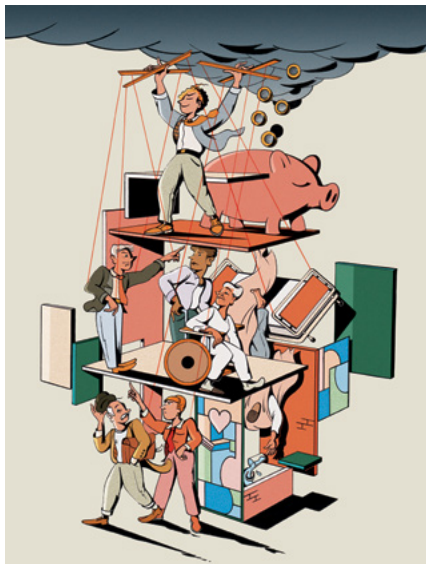
om winst te maken met onze eigen creaties, maar om hedendaagse distillaten te creëren met respect voor traditie. Daarom hebben we bij de aanwerving gelet op de ‘erfgoedreflex’ van de kandidaten: ze moeten overweg kunnen met recepten uit de 18e en 19e eeuw en er een hedendaagse twist aan geven, zonder het origineel uit het oog te verliezen. De nieuwe stoker moet natuurlijk kunnen werken met de authentieke stookinstallatie die we gebruiken. Die lijkt in niets op de moderne installaties die je in de grote stokerijen vindt. Zo kwamen we uiteindelijk terecht bij onze nieuwe jeneverstoker, die de liefde voor die oude recepturen en machines in zich heeft. Steven Reekmans is sinds februari bij ons aan de slag en leert momenteel de kneepjes van het vak van Jan.” 🍷

18 maart 20²⁰₂₁

Eén jaar geleden verscheen in ons magazine het eerste deel in een driedelige reeks over het Zorgbedrijf Antwerpen (ZBA). De grootse plannen van het ZBA om het overgrote deel van haar activiteiten te privatiseren en te commercialiseren, stuitten op hevig verzet bij ACV Openbare Diensten.

De plannen kwamen neer op een ontmanteling van het ZBA waarbij de deur wagenwijd werd opengezet voor commercialisering van zorg. Contractuele personeelsleden zouden niet langer de loon- en arbeidsvoorwaarden van de openbare sector volgen, maar personeelsleden van een vzw of zelfs van een vennootschap worden. ACV Openbare Diensten diende bezwaar in omdat het opzetten van dergelijke constructies onwettelijk is.

Jan Mortier, coördinator openbare zorgsector bij ACV Openbare Diensten, volgt het dossier nauw op. “We konden vermijden dat de plannen al werden uitgevoerd. Het ZBA zag in dat de constructie die zij wilden onmogelijk was binnen het huidige juridische kader. Maar ze willen ermee doorgaan volgens het principe: ‘Als de wet onze plannen in de weg staat, dan moeten we de wet maar wijzigen’. Er werd een plan gesmeed om via een parlementair initiatief een decreetwijziging door te drukken waarbij het mogelijk wordt dat een openbare welzijnsvereniging vzw’s en vennootschappen opricht en ook zelf deelgenoot wordt in andere verenigingen en vennootschappen. De vrees blijft dus dat het ZBA verregaand wordt geprivatiseerd en gecommmercialiseerd.”



“Het voorstel tot decreetwijziging werd op 25 november 2020 door enkele parlementsleden van de meerderheid in plenaire zitting van het Vlaams parlement ingediend met verzoek tot spoedbehandeling. Opmerkelijk is dat bij aanvang van de plenaire vergadering de tekst van het voorstel nog niet beschikbaar was. Pas in de loop van de zitting kregen de parlementsleden het voorstel in handen en de indieners wilden het onmiddellijk laten stemmen onder het mom van dringende coronamaatregelen ... Gelukkig kon een derde van de parlementsleden nog een advies van de Raad van State afdwingen waardoor de stemming werd uitgesteld.”

“Het getuigt van onwil om geen ruimte te geven aan het parlement om dergelijke complexe wijzigingen, die nefast zijn voor de openbare zorgsector in de komende decennia, grondig te bespreken. De indieners vinden het ook onnodig om advies te vragen aan relevante actoren, zoals vakbonden, ouderenraad, Vlaamse Raad WVG ...”

“In het belang van het personeel maar ook van de zorgvrager en van de hele gemeenschap blijven wij ons verzetten. Daarom vragen we in een open brief, die ook door een aantal academici werd onderschreven, om een grondig maatschappelijk debat. Het personeel uit zorg en welzijn is geen pasmunt of koopwaar. We laten niet toe dat het personeel enkel als een ‘kostenplaats’ wordt beschouwd om de meerjarenbegroting van een stad in evenwicht te brengen.”

© Xavier Truant



BRANDWEERLUI VRAGEN AANDACHT VOOR TOEGENOMEN RISICO'S TIJDENS CORONACRISIS

Brandweermensen worden altijd vergeten in de eerstelijnsstrategie van de regering. Ze krijgen geen voorrang op vaccins, corona is voor hen geen beroepsziekte en ze kunnen geen thuiswerk doen als ze in quarantaine moeten. Toch zijn er voor brandweermensen sinds de start van de coronacrisis heel wat risico's bijgekomen. Onze brandweperlui staan elke dag paraat. Ook nu, tijdens de pandemie, is dat het geval. En corona maakt de job allesbehalve gemakkelijker. Tevergeefs hebben we geprobeerd om die problematiek onder de aandacht van de

beleidsmakers te brengen. We hebben hen meermaals gecontacteerd, maar het mocht niet baten. Daarom roepen we brandweermensen én sympathisanten op om een mailtje te sturen naar de minister van Binnenlandse Zaken Annelies Verlinden, naar minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke en naar premier Alexander De Croo.

Steun de actie en ga naar www.acv-brandweer.be



In dit nummer wordt aan Servais Verherstraeten onder meer gevraagd of er nu eindelijk meer middelen en capaciteit naar de politiediensten gaan. En of er loonsverhogingen mogelijk zijn. Natuurlijk beslist het Kamerlid daar niet alleen over, daar zijn een regeerakkoord en sociaal overleg voor om dat vast te leggen. En als het er voor het zoveelste jaar op rij weer niet aan zit te komen, kan de misdaad misschien een handje helpen.

Want de succesvolle operatie Sky tegen de drugsmaffia werd mede mogelijk gemaakt met de 800.000 dollar die het Antwerpse gerecht in 2012 afpakte van gangster Riccardo Fanchini. Het zou bestuurders op een idee kunnen brengen: misdaadgeld besteden om misdaad te bestrijden. Boontje komt om zijn loontje. Hopelijk worden agenten in de toekomst niet genoodzaakt om het eigen loon aan te vullen met dit soort 'premiestelsel' ...

UIT
S
T
I
L

