

De crisis is niet voorbij. De werkloosheid neemt nog toe. Vooral jongeren beneden de vijftiwintig jaar worden in Vlaanderen zwaar getroffen. De absolute prioriteit van de regeringen moet gaan naar het versterken van de werkgelegenheid. Dat kan ook in het onderwijs en in de openbare sector in het algemeen. Nog verder besparen op het overheidsapparaat kan niet.

Op Justitie moet meer volk komen om de grote achterstanden weg te werken. Om onder meer de fiscale fraude en de fiscale ontwijking aan te pakken, moet meer personeel ingezet worden bij Financiën. In het onderwijs moet absoluut vermeden worden dat goede leerkrachten uitstappen omwille van het personeelsonvriendelijke beleid dat door sommige schoolbesturen en directeurs wordt gevoerd.

## De sterkste schouders

### Drie prioriteiten

Het draagvlak van de sociale zekerheid moet worden versterkt en het stelsel beveiligd. We mogen niet vergeten de vergrijzing grondig en tijdig voor te bereiden. Ook de begroting moet op peil worden gebracht. Zowel federaal als in gemeenschappen en gewesten blijft de werkloosheid stijgen. In deze crisistijd is er geen plaats voor onnodige of overbodige lastenverlagingen. Wat daaraan met gulle hand werd en wordt besteed, gaat ten koste van veel voorzieningen die belangrijk zijn voor de mensen: uitkeringen, pensioenen, gezondheidszorg, onderwijs...

De overheid heeft de banken zwaar ondersteund en gered van het grootste onheil. Dat moet zijn prijs hebben. Het is niet meer dan normaal dat de banken nu de crisis helpen bestrijden en mee betalen.

Een correcte toepassing van de fiscale regels en een correcte inning van de belastingen zijn nodig om meer inkomsten te verwerven.

De volgende weken wordt duidelijk welke plannen de verschillende overheden hebben. Dat de sterkste schouders de zwaarste lasten kunnen dragen, is een open deur instampen.

Het ACV wil een ambitieus beleid om de groei en de werkgelegenheid te herstellen, met in het bijzonder een krachtig antwoord op de jeugdwerkloosheid.

De begroting moet op orde worden gebracht om de vergrijzing voor te bereiden. Dat moet met evenwichtige inspanningen, ook aan de inkomstzijde. De sterkste schouders moeten daarbij de zwaarste lasten dragen.

Ook wil het ACV dat de inhaalbeweging voor de uitkeringen in de sociale zekerheid wordt doorgezet. Dat was uitdrukkelijk gekoppeld aan het Generatiepact.

### Goede pensioenen: een noodzaak

In het najaar organiseert de federale regering een grote pensioenconferentie.

De eerste voorbereidingsfase is afgerond. In drie werkgroepen werden statistieken en analyses ontleed, bestudeerd en besproken. Dat deed de overheid samen met de sociale partners.

De synthesesnota over die werkzaamheden zou eind september beschikbaar zijn. Die nota zou dan als basis dienen voor een grondig debat over het pensioenstelsel.

Dat debat zal gaan over de eerste pensioenpijler, de wettelijke pensioenen. Er wordt toegespitst op de werknemerspensioenen en niet op de ambtenaren- en zelfstandigenpensioenen.

De tweede pensioenpijler wordt gevormd met de aanvullende pensioenen die door sectoren en bedrijven worden gegeneerd. Het individuele pensioensparen en de levensverzekeringen vormen de derde pijler.

De nationale pensioenconferentie zal het pensioendossier moeten bekijken in samenhang met het geheel van de sociale zekerheid.

De problematiek van de gepensioneerden beperkt zich niet tot het pensioen alleen. Evenzeer komen allerlei zorgvraagstukken aan bod. Gemeenschappen en gewesten hebben daarbij een rol te spelen.

In de verbonden en centrales van het ACV wordt het debat ook gevoerd over globale uitgangspunten en concrete voorstellen. Onze standpunten zullen daarbij niet ontbreken: het overheidspensioen is een uitgestelde wedde, de berekeningswijze mag niet afgezwakt worden, de automatische perequatie moet intact blijven.

### Intersectoraal eisencahier

Het gemeenschappelijk vakbondsfrent van ACOD, VSOA en FCSOD heeft een eisencahier uitgewerkt



voor de periode 2009-2010. De belangrijkste blikvangers gaan over de koopkracht, de pensioenen, de kwaliteit van het werk en de sociale relaties. De voornaamste daarvan geven we hierna.

In het interprofessioneel akkoord heeft de overheid aanzienlijke middelen vrijgemaakt om de koopkracht te verhogen van alle werknemers in de privésector.

Het is dan ook logisch dat de overheid de nodige middelen beschikbaar stelt om de in het interprofessioneel akkoord voorziene verhogingen te kunnen toepassen in de overheidssector.

Daarnaast zijn volgende andere punten van belang:   
 ■ Sinds 1984 krijgt het merendeel van het overheidspersoneel zijn wedde van december pas in januari uitbetaald. Die kunstgreep is onlogisch. Sommige overheden zijn er daarom al op teruggekomen. Dat zou dan ook moeten gebeuren op het niveau van alle overheden. Hetzelfde geldt voor de gepensioneerden. Er moet hierbij rekening worden gehouden met het fiscaal aspect.

■ Wat de sociale abonnementen betreft, zouden alle overheden een voorbeeldfunctie moeten hebben en voor 100 % tussenkomen, ook in geval van gecombineerd vervoer.

■ Het comité A dient ook de invoering van de 'ecocheques' in de openbare sector mogelijk te maken. De uitwerking moet op sectoraal niveau gebeuren.

■ Het belang van een sterke eerste pijler (gesteund op het repartitiesysteem) moet de basis blijven van ons pensioen en de specificiteit van het pensioenstelsel voor de openbare sector dient gerespecteerd.

■ Een wettelijk kader moet worden uitgewerkt voor de tweede pijler van de contractuele personeelsleden zonder dat dit het ambtenarenstatuut of het wettelijk pensioenstelsel in gevaar brengt. Dat globaal kader dient uitgewerkt volgens de wet op de aanvullende pensioenen (WAP).

■ We vragen de verhoging van het bedrag van het vakantiegeld en de verbetering van de toekenningsvoorwaarden en het optrekken van de plafonds. De toepassing van het nieuwe perequatiesysteem moet worden verbeterd (mogelijkheden tot controle, in aanmerking komende premies, jaarlijkse berekening, verzamelen van gegevens voor de berekening van de perequatie, termijn voor de bijeenroeping van het Technisch Comité...).

■ De lage pensioenen dienen verhoogd.

■ De solidariteitsbijdrage dient verder afgeschaft.

■ De herziening van de gelijkgestelde perioden bij de pensioenopbouw voor mannen en vrouwen moet gerealiseerd worden door de integrale gelijkstelling of verhoging van de perioden loopbaanonderbreking en de gelijkstelling van de perioden waarin gewerkt werd in het stelsel van derde-arbeidsdomein, tewerkgestelde werkloze en bijzonder tijdelijk kader.

■ De verhoging van het minimum in geval van vervroegde pensioenen omwille van medische ongeschiktheid, is dringend nodig.

■ De cumulregeling voor de overlevingspensioenen dient herzien.

■ Bij vorige besprekingen is reeds gebleken dat het onontbeerlijk is de syndicale premie op te trekken. Op interprofessioneel vlak werden maatregelen genomen die een stevige verhoging toelaten.

■ Tegelijk vragen we de invoering van een syndicale premie voor gepensioneerden. Het Gemeenschappelijk vakbondsfront zal daartoe een concreet voorstel neerleggen.

## Respect voor leerkrachten

Uit de COV-bestuursvergaderingen die bij het begin van het nieuwe schooljaar werden gehouden, klonk onder meer de grote bezorgdheid over het toenemend aantal klachten in verband met de nog stijgende werkdruk en planlast én het gebrek aan respect van sommige schoolbestuurders en directeurs voor de professionaliteit en de persoon van de leerkrachten.

We maken daarvan een actiepoint voor dit werkjaar. Er moet een einde komen aan de misbruiken. De regels van het syndicaal overleg moeten strikt toegepast worden. De prestatieregels moeten, onder meer wat plagelestijden en leerlinggebonden uren betreft, integraal nageleefd worden.

Evenzeer blijven we ons ertegen verzetten dat taken worden opgelegd die niet tot de opdracht behoren: poetsen, schilderen, busbegeleiding, mid-dagtoezicht...

Bestuurders en directeurs die betuttelend omgaan met hun personeelsleden moeten er zich bewust van zijn dat juridische mogelijkheden bestaan om dat gedrag te doen bestraffen.

We geven graag een groot compliment aan alle schoolbestuurders en directeurs die er, met respect voor de rechten van de leerkrachten, alles aan doen om het werk op school aantrekkelijk te maken en goed combineerbaar met het privéleven. Een en ander heeft ook een invloed op de aantrekkingskracht van het lerarenberoep. Goede leerkrachten aantrekken en behouden is onmogelijk zonder een personeelsvriendelijk beleid. De toekomst van de leraar maken we ook tot actiepoint van onze werking. We zullen de verantwoordelijken van de schoolbesturenorganisaties betrekken bij de gesprekken daarover.

We verwachten een consequente houding van de onderwijsminister: de naleving van de regels en afspraken door de school moet door de overheidsadministratie worden gecontroleerd en desgevallend gesanctioneerd. In cao 8 werden daarover afspraken vastgelegd. Alle directeurs, leden van het COV, roepen we op om een voorbeeldfunctie te vervullen inzake personeelsbeleid en die goede voorbeelden bij al hun collega's ingang te doen vinden.

## Keerpunt: naar een nieuwe ACV-onderwijscentrale

De nationale besturen van de beide onderwijscentrales (nl. de Bestuursraad van het COV en het nationaal bestuur van de COC) hebben recent samen vergaderd over een ontwerp-uit-

gangsnota 'Mogelijke structuur nieuwe onderwijscentrale'. Daarmee krijgt het uitgangspunt dat door het congres van de COC en het COV-congres in het najaar van 2008 werd vastgelegd, met name besprekingen voeren met het oog op de oprichting van één nieuwe ACV-onderwijscentrale, een verder vervolg.

De ontwerp-tekst werd grondig voorbereid en is gedragen door het nationaal bureau van de COC en het COV-Bureau. De tekst kwam tot stand onder het voorzitterschap van nationaal ACV-secretaris Paul Scheins en de deskundige begeleiding en ondersteuning van Michel Van Uytvanghe. Verdere bespreking, aanvulling, amendering, verbetering, bijsturing... zal gebeuren door de onderscheiden besturen van de beide centrales. De Bestuursraad van het COV zal deze verdere besprekingen faciliteren en coördineren. Een belangrijk uitgangspunt voor de uitbouw van een nieuwe onderwijscentrale is dat de stem van de basis doorweegt op alle echelons en dat het belang van de leden primeert. Dat heeft voor gevolg dat een goed gestructureerde sectorale werking moet worden uitgebouwd. Een stevige rol moet worden toebedeeld aan de intersectorale werking. Die vormt het bindmiddel tussen de sectoren. Naar ons aanvoelen moet de intersectorale structuur uitgebouwd worden op de provinciale beleidsniveaus en op het algemene beleidsniveau. Een werkbare structuur moet een efficiënte werking met sectoren en provinciale besturen mogelijk maken. Voor iedereen is het evenwel niet vanzelfsprekend dat die principes ook geconcretiseerd worden in de structuren. Structuren kunnen immers ook gebruikt worden als instrument om de centrale sturing en de machtconcentratie te versterken. Dat levert stof voor grondige debatten. Het blijft een hele klus om een voorstel uit te werken dat kan tegemoetkomen aan de uiteenlopende verwachtingen en dat de goedkeuring van de meerderheid kan wegdragen.

## Een bloeiende seniorenwerking

Basis is het ledenblad van alle COV-leden: onderwijzers, paramedici, administratief medewerkers, directeurs, kinderverzorgers, enz.

Het is het ledenblad van de actieven en de gepensioneerden. Het COV heeft een goed gestructureerde seniorenwerking. Actief en strijdbaar op het syndicaal vlak wordt met hand en tand het pensioenstelsel in al zijn aspecten verdedigd. Tegelijk zijn onze clubbesturen bijzonder actief op het socio-culturele vlak. In een artikelenreeks in Basis zal die werking fel in de kijker worden gezet. De komende maanden wordt samengewerkt met de clubleiders om de seniorenwerking nog beter uit te bouwen in elke provincie.

Onze gepensioneerden kunnen rekenen op het COV!

**Romain Maes**  
algemeen secretaris