

FLASH



Bpost
PB-PP
België - Belgique
P109294

Zalige Kerst
en een
Gelukkig Nieuwjaar

2017 nummer 260
Tijdschrift van de NUOD—Sector Financiën
Afzender: NUOD, Hardenvoort 15, 2060 Antwerpen



Editoriaal

Na de betoging van 19 december, tegen de afbraak van het pensioenstelsel, blijft de NUOD met het onbehaaglijke gevoel achter, dat onze leden ten onrechte niet wakker liggen van dit onderwerp. OK, je moet een dagje recup vergaren of verlof opofferen om solidair te zijn met de betoging, maar als we niet aan een 3-cijferig getal komen van deelnemende leden, dan is dat voor ons toch wel een ontgoocheling. Gelukkig waren er minimum 25.000 andere betogers, maar mensen moeten beseffen dat vakbonden enkel kunnen strijden als alle leden solidair zijn, zowel jong als oud. Zonder deze solidariteit zullen de we immers lijdzaam moeten toezien en als het kalf verdrinken is, dan zal de massa ontwaken, maar dan is het onverbidlijk veel te laat ...

Naast onze strijd voor een degelijk pensioen, blijven wij natuurlijk ijveren voor de specifieke belangen binnen Financiën. Uit de talloze belangrijke andere items die in discussie/overleg of onderhandeling zitten, pikken we er enkele uit.

- Binnen D&A moeten we vaststellen dat men al wil lopen voor men kan kruipen. Akkoord dat veranderingen zich opdringen, maar voor het terrein gaat het (veel) te snel. Nieuwe handleidingen voor chauffeurs en instructies geweldbeheersing, ontberen de vereiste wettelijke basis. Zolang de ontwerp teksten rechtsonzekerheid kunnen meebrengen op het terrein, blijven wij zeer kritisch, en verzetten we ons tegen al te voorbarige toepassing, zonder voorafgaand overleg met vakbonden. Naar ons aanvoelen is er druk, zelfs intimidatie naar onze afgevaardigden die eigenlijk maar spreekbuis zijn van het terrein. Indien onze vrees dienaangaande correct zou blijken, zullen we niet aarzelen dit aan de grootste klok te hangen, politiek en mediatiek... Na nieuwe (bijna)incidenten bij verificatie van gas-gecontamineerde containers, stelden wij nu een ultimatum. Implementatie van het Stroomplan binnen de douane in de Antwerpse haven willen we een correcte kans geven, maar we blijven zeer alert. We rekenen op onze leden om een signaalfunctie te vervullen. Last but not least, komt ons ter ore dat er een planningstool wordt gebruikt om de inzet van douaniers voor 2018 te plannen, dit alles zonder enige consultatie van betrokkenen, wat voor ons uiteraard helemaal niet kan. Dit staat haaks op een werkbare combinatie privé-professioneel!

- Binnen Patdoc gaat het op sommige antennes van kwaad naar erger. Het terrein is daar letterlijk moegeterd. De instructies voor de werken van het jaareinde, zijn letterlijk de klap op de vuurpijl. Zolang het middelmanagement hier het welzijn van de medewerkers niet ter harte neemt en niet de moed heeft om de top te zeggen dat de gestelde doelstellingen onrealistisch zijn, zullen de resultaten van enquêtes over welzijn en tevredenheid gewoon dramatisch blijven. Ook tijdelijke overheveling naar het "verre" Brussel van personeel uit een om logistieke redenen gesloten gebouw, waarbij niet naar alternatieven wordt gestreefd door Logistiek en Regie der Gebouwen, is voor ons een brug te ver.

- Binnen Inning en Invordering zijn infocentra gelanceerd, zonder (een nog niet bestaande) wettelijke risico-analyse van het daar te vervullen werk. We hopen dat dit geen voorbode is van centralisatie in één enkel centrum per taalregio, en vervolgens...? Inning en Invordering bedankt voorlopig terecht voor de eer om mee op die wagen te springen.

- Voor Fiscaliteit hebben we bereikt dat de verplichte polyvalentie grotendeels ruggeschroefd werd, maar we roepen onze leden op ons te signaleren wanneer men dit op het terrein toch "sluiks" verlangt, zoals helaas ook gebeurt in andere algemene administraties.

- Binnen het domein van P&O, dat iedereen aanbelangt, brengen de vergaderingen tijdens de eindejaarsperiode nieuws, waarvan we moeten afwachten of dit echt positief is. Tijdens presentatie van het "framework" per administratie, ging het over het graden- en promotiesysteem. Enige toezegging die vooralsnog werd gedaan is dat het momenteel reeds aanwezige personeel vanaf 2018 een kans op opleiding naar promoties wordt geboden, maar we vrezen dat, de hard verdedigde, fiscale carrière nadien overboord zal gaan. Ook andere opleidingen worden aangeboden, en het management klopt zich daarvoor blijkbaar op de borst, maar eigenlijk keert men terug naar een systeem dat reeds bestond voor zij het zelf afschaffen! Het jaaractieplan 2018 zet in op bestrijding van stress en burnout. Een waslijst van tips en goede voornemens om coaches in te schakelen, kunnen niet wegcijferen dat medewerkers op het terrein daaraan bitter weinig hebben zolang de werklust niet afneemt (of de getalsterkte niet toeneemt).

- Wat betreft Fedorest, stellen we vast dat de meeste FOD's en organisaties die gehouden zijn tot bijdrage in de werkingskosten, hier niet toe konden worden bewogen. Wij zullen hiertegen dan ook maatregelen eisen, opdat de voor onze FOD reeds karige sociale budgetten per kop, nu ook effectief volledig aan het eigen personeel ten goede kunnen komen. Een reeds jaren verwaarloosd comité Maatschappelijk Overleg/Advies, waarin vakbonden medezeggenschap hebben over het sociale budget van onze FOD, zal zich hierover moeten buigen. Dat kan ademruimte geven, en de ingezette afbouw temperen.

We doen als NUOD ons best om tegelijkertijd op al deze fronten te strijden, maar overload is hier een eufemisme en dan loopt het soms eens mis. Blijkbaar was onze communicatie inzake de lidgelden niet zo helder als bedoeld, en moeten we een rechtzetting communiceren. Tijdens onze jaarlijkse, algemene ledenvergadering medio januari herhalen we onze oproep aan bekwame, bijkomende mensen om zich in te zetten voor hun collega's of om nieuw opkomende items mee te behartigen. Zo wordt tegen de zomer een nieuwe GDPR regelgeving (privacy) van kracht, waarover ook wij ons zullen moeten buigen voor het databeheer van onze leden. We zijn daar niet tegen, maar soms kan het echt te veel worden...

Voor 2018 rekenen we dus op verdere versterking. In het nieuwe jaar hopen wij op meer "rust" in het professioneel milieu en wensen we van harte dat de voldoening die de meesten daar niet meer vinden, wel aanwezig mag blijven in de privé sfeer...

R. MEYKENS

Algemeen Voorzitter NUOD Financiën

In dit nummer

Editoriaal	2
In dit nummer	3
De beste wensen van de NUOD	4
Selor maakt het bont	8
Kortberichten	9
Cijfertjes	10
20 tips tegen stress	11
I had a dream	12
Super ambtenaren of slecht evaluatiesysteem?	14
Katern—Gendergelijkheid	15
Katern—Genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt	16
Katern—EU-Equal pay day 2017: geen vooruitgang	22
Nationale betoging—Wij waren in Brussel	23
Dienstsmartphone en abonnement—Voordeel van allerlei aard	24
Ledenvergadering NUOD	25
Tijdsregistratie bij flexibele werktijden—Overheid versus privésector	26
CESI-prioriteiten voor combinatie van werk en gezin	27
CESI-symposium: brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt	28
Woordzoeker	30
De NUOD behartigt	31
Belangrijke mededeling aan de leden	32
Aansluitingsformulier	33
Sepa formulier	34
Contactinfo NUOD	35



FLASH

Administratief secretariaat
Hardenvoort 15
2060 Antwerpen
Tel.: 03/226.28.01

Secretariaat Brussel
Koloniënstraat 18-24
1000 Brussel

www.nuod-financien.be

nuod.financien@telenet.be

Verantwoordelijke eindredacteur

Rony Meykens

Hoofdredacteur

Brenda Sanctorum

Werken mee

Rony Meykens

Brenda Sanctorum

Erwin Van Beirs

Vera Neels

Nicole Vereycken

Cathy Swinnen

Flash is het officiële tijdschrift van de NUOD – sector Financiën [voorheen Unie van Financiën], de enige politiek ongebonden representatieve vakbond, werkzaam binnen de FOD Financiën

Het lidgeld NUOD voltijds bedraagt € 14,50 per maand en dient gestort te worden op rekeningnummer 409-0051051-73 [IBAN: BE27 4090 0510 5173 – BIC: KREDBEBB]. Personeel niveau A, weddeschaal A3 en hoger betalen € 16,00

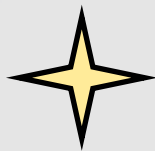
Wij komen naar U toe

Zitdagen

Brussel NOGA A1 toren (syndicaal lokaal): do.nm: 0257/25 205

Antwerpen AMCA (lokaal 3028):
op afspraak

De beste wensen van de NUOD



Prettige Feestdagen



Voor 2018
een verbetering van
het statuut

Rony

Gelukkig nieuwjaar

Sabine



Een
vruchtbaar
syndicaal 2018

NUOD



In 2018
voor iedereen
een goede gezondheid

André



Een
heel grappig
2018

Yego

Een fijn einde jaar

Gelukkig nieuwjaar vol vrede en geluk.

Zo kan 2018 niet meer stuk.

Cathy



Ik wens jullie
verdraagzaamheid
Inspraak
Collegialiteit
En een positieve werksfeer
Tania

Het einde van het oude
is het begin van het nieuwe
Heel veel geluk in 2018

Nicole

Beste wensen
Danny



Een geweldig nieuw jaar

Ik wens je
Stille nacht en lekker zacht
Naast ondergoed ook nieuwe moed
Een nieuw jaar zonder 't ouwe
Twee ogen van vertrouwen
Ja alles
Wat zogenaamd niet kan
Daar wens ik jou het meeste van
Vera



Mijn kerstbestelling
Voor iedereen
Ik bestel:
Fijne herinneringen
Mooie vooruitzichten
Een gezellig samenzijn
En warme liefdevolle dagen
Voor iedereen
Pascale

Wegens succes
Gaan we er weer voor
In het nieuwe jaar
Alle medewerkers NUOD

Selor maakt het bont

Onbegrijpelijk

Op 23 oktober j.l. ontvingen de deelnemers aan het examen Adviseur Teamchef KMO / GO bij de AA Fiscaliteit onderstaande mail. Begrijpe wie begrijpen kan!

Mail

Verzonden: maandag 23 oktober 2017 15:20

Onderwerp: Annulatie test - MKV

Beste

Ingevolge een fout in de instructies en een foutieve berekening van de punten voor zowel de Nederlandstalige als de Frans-talige kandidaten tijdens de evaluatie van de technische competenties werd beslist om voor volgende functies het resultaat van de meerkeuzevragenlijst van 05 oktober jl. te annuleren:

BNF16051: Adviseur – Teamchef KMO bij de buitendiensten van de Algemene Administratie van de Fiscaliteit (Administratie Kleine en Middelgrote Ondernemingen) - Belgisch Staatsblad van 25/04/2016

BNF17003: Adviseur - Teamchef GO bij de buitendiensten van de Algemene Administratie van de Fiscaliteit (Administratie Grote Ondernemingen) - Belgisch Staatsblad van 14/02/2017

Er wordt een nieuwe sessie gepland op VRIJDAG 24 NOVEMBER om 13u30 bij SELOR. U zal binnenkort een nieuwe uitnodiging ontvangen per mail.

Gelieve ons te verontschuldigen voor het ongemak.

Met vriendelijke groeten,

Selor

De NUOD behartigt

De NUOD behartigt uiteraard de belangen van de getroffen en pleit er voor dat wie geslaagd was, zijn eindresultaat mag behouden. Voor wie daarentegen niet geslaagd was, vraagt de NUOD een herberekening van de punten. Wie ook na deze herberekening nog geen gunstig resultaat zou hebben, verdient een nieuwe kans. Bovendien moeten er meerdere data voorzien worden om het examen opnieuw te kunnen afleggen.

De NUOD behartigt ook binnen AA FISC

Kortberichten

jobs@fin: Beterschap beloofd!

Een ambtenaar niveau A van de BBI en lid van de NUOD merkte op dat openstaande betrekkingen binnen de Fiscaliteit via jobs@fin expliciet en enkel zouden worden opengesteld voor ambtenaren die reeds tewerkgesteld zijn binnen de AA Fiscaliteit. Vanuit die optiek kunnen ambtenaren van de BBI bijvoorbeeld niet postuleren voor een functie in het domein oorsprong.

Rony Meykens, voorzitter van de NUOD interpelleerde hierover schriftelijk de betrokken dienst van P&O.

Dhr. Jacques Buts, adviseur generaal, van P&O, liet per mail weten dat het momenteel inderdaad zo is dat de functies voor de AAFISC enkel worden opgesteld binnen de AAFISC. Als reden hiervoor roept hij in, dat er tot op heden bijna geen kandidaten uit andere administraties waren voor een functie bij Fiscaliteit. (Door de functies enkel nog open te stellen voor mensen uit de AAFISC, wordt dit uiteraard een self-fulfilling prophecy). In diezelfde mail meldt Dhr. Buts echter ook dat recentelijk werd beslist om naar de toekomst toe meer functies open te stellen voor de gehele FOD FIN.

Laat ons hopen dat P&O woord houdt!

Afschaffing Europroductiepremie

Het KB van 12 november 2017 tot opheffing van het KB van 12 augustus 2000 houdende de toekenning van de Europroductiepremie aan de personeelsleden van de Koninklijke Munt van België, treedt op 1 januari 2018 in werking. Dit heeft tot gevolg dat de werknemers van de Koninklijke Munt vanaf die datum geen recht meer zullen hebben op de zogenaamde Europroductiepremie

Vergoeding bevuilende werken in onderhandeling

De betaling van de vergoeding toegekend aan de personeelsleden belast met de uitvoering van bevuilende werken, moet worden uitgesteld tot wanneer de Voorzitter van het Directiecomité de aard van de werken die als bevuilend moeten worden beschouwd, heeft bepaald. Het dossier werd reeds voorgelegd aan de Minister belast met Ambtenarenzaken en aan de Minister van Begroting. Van zodra zij hun akkoordbevinding hebben gegeven, kan het dossier met de vakbonden worden onderhandeld.

Vergoeding wapendracht mogelijk vanaf januari 2018

Het MB van 12 november 2017 tot toekenning van een toelage voor wapendracht, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 4 december 2017 maakt het mogelijk dat vanaf januari 2018 de vergoedingen voor wapendracht worden uitbetaald aan de gewapende ambtenaren binnen de AADA. Dit gaat echter ten koste van de chauffeursvergoeding en de een aantal beloningen die de ambtenaren van de AADA ten goede kwamen. Deze worden afgeschaft door de inwerkingtreding van enerzijds het MB van 12 november 2017 tot wijziging en opheffing van verscheidene bepalingen betreffende sommige toelagen en vergoedingen toegekend aan sommige personeelsleden van de Federale Overheidsdienst Financiën en anderzijds KB van 12 november 2017 tot wijziging van het besluit van de Regent van 17 augustus 1948 betreffende het dienstjaar waarop sommige uitgaven inzake inbreuken op de douane- en accijnswetten dienen aangerekend, zomede betreffende het toekennen van beloningen inzake opsporing en vaststelling van die inbreuken.

Cijfertjes

Het einde van het gezegende jaar 2017 is nabij. Tijd om eens wat cijfertjes te bekijken, voor zover deze natuurlijk al beschikbaar zijn. We werpen een blik op de statistieken en analyses van de FOD Financiën.

Meer fiscale inkomsten in de eerste helft van 2017

De fiscale ontvangsten voor de periode van januari tot augustus 2017 bedroegen 73.460,6 miljoen EUR waarvan 43.594,9 miljoen EUR afkomstig van de directe belastingen, 7.666,1 miljoen EUR van douane en accijnzen, 21.445,8 miljoen EUR van de btw en 753,7 miljoen EUR uit fiscale kapitaalontvangsten. Ter vergelijking, voor dezelfde periode in 2016 bedroegen de fiscale ontvangsten 66.497,1 miljoen EUR: 37.965,1 miljoen EUR afkomstig van directe belastingen, 7.299,9 miljoen EUR van douane en accijnzen, 20.541,9 miljoen EUR van de btw en 690,2 miljoen EUR uit fiscale kapitaalontvangsten. Er werden dus ten opzichte van 2016 flink wat meer fiscale ontvangsten geïnd.



Minder personeel voor operationele diensten

Als we het personeelsbestand bestuderen dan zien we dat de FOD Fin op 1 januari 2016 beschikte over 22.130 personeelsleden. Op 1 januari 2017 waren dat er nog maar 21.846. Een triestige evolutie en het verhaal wordt nog triestiger want de grootste daling in het personeelsbestand doet zich voor in de operationele diensten, met name een vermindering van 279 personeelsleden. Als we meer in detail gaan kijken dan zien we dat het aantal personeelsleden bij alle operationele diensten is gedaald, behalve bij Patdoc, waar er 186 ambtenaren zijn bijgekomen. De aangebrachte versterking zal allicht niet volstaan, want deze administratie is immers zo goed als "uitgeteld" na bijna 10 jaar van toenemende werkdruk en dalend personeelsbestand. Procentueel zien we voor het geheel van de operationele diensten een personeelsdaling van 1.4%. Laten we Patdoc echter buiten beschouwing, dan ko-

men we voor de operationele diensten zelfs op een personeelsvermindering van 2.9%.

De niet operationele diensten werden minder zwaar getroffen. De stafdiensten verloren 24 personeelsleden, maar op de diensten van de voorzitter kwamen dan weer 10 extra werkrachten te zitten. Een procentueel verlies van 0.6%.

De autonome diensten werden versterkt met 9 bijkomende personeelsleden.

We kunnen dus besluiten dat de operationele diensten het grootste slachtoffer waren van de personeelsbesparingen, enkel Algemene Administratie Patdoc kon de dans ontspringen en mocht zelfs personeelsstijging van 4.8% op haar conto schrijven.

Stijgende werkdruk

Ondanks het feit dat er zwaar bespaard wordt op het ambtenarenapparaat en dat de operationele diensten het moeten stellen met steeds minder personeelsleden, blijven de ambtenaren correct werken en de belastingen innen zoals van hen verwacht wordt. De fiscale materie wordt echter met de dag complexer. De belastingbrief die elk jaar meer vakjes en codes bevat, is maar één van de vele voorbeelden. De ambtenaren worden bovendien niet alleen geconfronteerd met een steeds veranderend wettelijk kader maar ook met wijzigende werkmiddelen. De al dan niet efficiënte informaticatools die op de verschillende diensten aangevoerd worden met de regelmaat van de klok, zijn hier sprekende voorbeelden. Neem daarbij talloze verhuizingen en reorganisaties, die wel een hobby van de managers lijken te zijn. En dan hebben we het nog niet gehad over het steeds enger keurslijf waarbinnen

de ambtenaren moeten functioneren en het onvolwassen gedrag van de hiërarchie. Ongetwijfeld allemaal factoren die zorgen voor een stijgende werkdruk en meer stress.



Stijgend ziekteverzuim ten gevolge van stress



De stijgende werkdruk, met stress tot gevolg, en het steeds ouder wordende ambtenarenapparaat zorgen ook voor een stijging in het ziekteverzuim. Als we op de cijfers van Medex kunnen vertrouwen, dan zien we, sinds 2012, jaar na jaar een stijgende aandeel van de stressgerelateerde aandoeningen, zowel in het aantal afwezigheden als in het aantal dagen afwezigheid. Kanker buiten beschouwing gelaten, staan stress en bijwerkingen van stress zelfs op de eerste plaats wat betreft de oorzaak van ziekteverzuim. Hetzelfde geldt voor het aantal dagen afwezigheid in het kader van stressgerelateerde aandoeningen. Het is duidelijk dat de ambtenaren overbelast worden en dat het dalend personeelsbestand, de steeds wijzigende werkomgeving en de steeds complexer wordende materie, een negatief effect heeft op hun gezondheid.

De stijgende werkdruk, met stress tot gevolg, en het steeds ouder wordende ambtenarenapparaat zorgen ook voor een stijging in het ziekteverzuim. Als we op de cijfers van Medex kunnen vertrouwen, dan zien we, sinds 2012, jaar na jaar een stijgende aandeel van de stressgerelateerde aandoeningen, zowel in het aantal afwezigheden als in het aantal dagen afwezigheid. Kanker buiten beschouwing gelaten, staan stress en bijwerkingen van stress zelfs op de eerste plaats wat betreft de oorzaak van ziekteverzuim. Hetzelfde geldt voor het aantal dagen afwezigheid in het kader van stressgerelateerde aandoeningen. Het is duidelijk dat de ambtenaren overbelast worden en dat het dalend personeelsbestand, de steeds wijzigende werkomgeving en de steeds complexer wordende materie, een negatief effect heeft op hun gezondheid.

De NUOD behartigt het welzijn van de ambtenaren

De NUOD behartigt het belang van de ambtenaren en pleit voor voldoende personeel en een stabiele werkomgeving in een dynamisch kader. De gezondheid van de ambtenaren ligt de NUOD nauw aan het hart en daarom wordt dag in dag uit strijd geleverd voor betere werkomstandigheden, die het welzijn van de ambtenaren zowel fysisch als psychisch ten goede komen.



20 mogelijkheden om stress te voorkomen

(jammer genoeg misschien niet altijd toepasbaar voor ambtenaren)



1. Doe 's avonds de voorbereiding voor de volgende dag
2. Vertrek op tijd naar het werk
3. Stel doelen voor jezelf
4. Deel complexe doelen op in kleine stapjes
5. Stel prioriteiten
6. Stel niet uit tot morgen wat je vandaag kan doen
7. Ken je grenzen en zeg "neen"
8. Weet dat je keuzes hebt
9. Laat anderen hun problemen zelf oplossen
10. Zie je eigen problemen als uitdagingen
11. Vermijd negatieve mensen
12. Zorg goed voor jezelf
13. Geloof in jezelf
14. Wees positief over jezelf
15. Weet dat perfectie niet bestaat
16. Voorzie een plan B
17. Vraag hulp aan een kenner
18. Weet dat je zelf verantwoordelijk bent voor je geluk
19. Zorg dat je voldoende slaap hebt
20. Adem rustig en bewust

I had a dream ...

O wat was ik blij, de administratie had eindelijk beslist om het kantoorgebouw te Assen te laten renoveren. Ja, ik kon het bijna niet geloven, maar het ging daadwerkelijk over het gebouw waar ik al vele jaren mijn dagen doorbracht met het leveren van noeste arbeid ten bate van de schatkist.



Renoveren zeg, tsjonge, ik droomde al van mooie goed geïsoleerde bureaus met ergonomische verlichting, goede verwarming, een gezond luchtventilatiesysteem, ... allez, je

kent dat wel, alles wat zo je kan verwachten in een vernieuwde, gerenoveerde, moderne kantooromgeving. Mijn jongere collega had het zelfs over benoveren, want renoveren is out en benoveren is in. Benoveren is hip, dat is wat men tegenwoordig doet. Ik, als zijnde niet meer van de jongsten hoorde het in Keulen donderen. Benoveren, waar halen ze het nu weer vandaan? Naar het schijnt is dat renoveren met een grote B van "beter", anders gezegd benoveren is dus beter renoveren met de bedoeling te kiezen voor duurzaamheid. Enfin, renoveren of benoveren, als het kind maar een naam had, ik was content en ik droomde mijn gelukzalige droom, maar blijkbaar had ik net iets te veel gedroomd en kwam al gauw weer met mijn voeten op de grond, net als mijn jongere collega trouwens. Men zou helemaal niet benoveren, men zou met moeite renoveren, men ging eigenlijk alleen de hoogst noodzakelijke werken laten uitvoeren om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen, het is te zeggen, men zou de asbesthoudende platen in het gebouw laten verwijderen, zodat mijn lieve longetjes geen risico zouden lopen op schade.

Wat dan nog, toch beter dan niets en mijn lieve longetjes zijn mij heus wel wat waard, want als ik nog tot mijn 67^e in dat gebouw moet doorbrengen,



dan ga ik er nog heel veel lucht moeten inademen. Bovendien zou ik na mijn 67^e toch wel graag nog flink wat jaren van mijn pensioen willen genieten, dus al bij al was ik hoe dan ook toch nog blij. Alles was geregeld en de zaak was zelfs besproken op het TOC. De aannemer zou de asbesthoudende platen verwijderen via een eenvoudige procedure: gewoon fixeren, niet breken, niet kappen, noch boren in de asbesthoudende platen. Simpler en veiliger kon het echt niet. De te volgen procedures lagen vast. Dit kon echt niet fout lopen. De werken gingen van start. Er kwam een onderaannemer met een grote stelling. Die moest eerst geplaatst worden vooraleer de hoofdaannemer aan het eigenlijke werk kon beginnen. Eerst dus de onderaannemer... De stelling werd opgebouwd, en met de herfst en bijbehorende stormen in zicht wou de onderaannemer op veilig spelen en de stelling stevig verankeren in de muur, zodat deze zeker niet zou kunnen omwaaien. Een slimme onderaannemer, want tegenwoordig moeten we in onze kontrijen zelfs rekening houden met tropische stormen en orkanen. Ierland is vlakbij en daar hebben ze het ook al vlaggen gehad,



dus geen risico's en safety first! Zo gezegd, zo gedaan. De onderaannemer nam een grote boormachine en een hele grote boor, en hij boorde een gat, een diep gat want de stelling moest stevig verankerd worden.

Hij boorde doorheen de buitenmuur en zelfs nog verder, tot in het isolatiemateriaal, safety first, het kon niet vast genoeg zitten! O jeetje, was hij nu niets vergeten? Wat kwam de hoofdaannemer daar nu ook weer doen? Hij meende zich plots iets te herinneren over het verwijderen van asbestplaten. Asbest, was dat niet iets dat als isolatie werd gebruikt? Ja toch? En was dat niet gevaarlijk als men het kapot brak of versplinterde of als men er in boorde? Dat moest hij even

opzoeken. Wat? Levensgevaarlijk risico op longaan-
doeningen! Nee, dat kon niet waar zijn, Milledju, en
nu had hij toch wel in die asbestplaten geboord ze-
ker... en hij had nog zo zijn best gedaan om de veilig-
heid boven alles te stellen. De vei-
ghheid, o mama mia, er waren nog
mensen aan het werk in dat ge-
bouw. Vlug! Alarm, alarm, iedereen
stoppen met ademen en snel naar
buiten!



Zo eindigde het renovatieverhaal dus voorlopig bij de
onderaannemer... en het kantoorgebouw, dat werd
tijdelijk gesloten.
Nu doe ik telewerk van uit mijn gerenoveerde living,
mijn collega zit in zijn geboveneerde studeerkamer en
mijn chef die stuurt zijn orders door van op een gemo-
derniseerd satellietkantoor. We zijn dus allemaal goed
bezig, al moet ik toegeven dat ik af en toe toch stie-
kem nog eens droom van een mooi, modern, gere-
benoveerd kantoor.

UMIYANE

De NUOD brengt uw verhaal

Beste leden van de NUOD en trouwe lezers van FLASH,

Had u misschien ook een droom die een vreemde wen-
ding nam bij de FOD FIN? Hebt u iets bijzonders meege-
maakt dat u wil delen met de collega's? Laat het ons we-
ten, wij vertellen uw verhaal!

Mail ons op nuod.financien@telenet.be met in de
hoofding de vermelding "SYND FLASH - Mijn verhaal". Wij
nemen dan contact op met u.



Super ambtenaren of slecht evaluatiesysteem?



In verschillende kranten verschenen recentelijk artikels over het feit dat het evaluatiesysteem voor de ambtenaren niet deugt, tenzij de federale overheid enkel zou werken met super ambtenaren. Dat laatste willen wij als vakbond graag geloven, maar de eerlijkheid gebied ons ook eens naar de cijfers en de praktijk te kijken.

Uit de cijfers blijkt dat er in 2016 slechts 39 onvoldoendes werden gegeven op 53.440 evaluaties, dit is 0,07%. Een cijfer dat inderdaad misschien ongeloofwaardig laag ligt, maar misschien ook helemaal niet. Laat ons de materie eens nader bekijken.

Om te beginnen biedt het evaluatiesysteem zelf weinig ruimte om een genuanceerde beoordeling te geven. Er zijn immers maar 4 mogelijkheden: uitzonderlijk, voldoet aan de verwachtingen, te verbeteren en onvoldoende. Sommige ambtenaren presteren goed op één vlak en wat minder op een ander vlak, dat is des mensen. Iemand daarvoor afstraffen met een “onvoldoende” zou dan ook totaal onredelijk zijn.

Het evaluatiesysteem heeft bovendien tot doel om mensen permanent bij te sturen, daarom werd het destijds ook omgedoopt tot “ontwikkelcirkel”. Deze bestaat uit 4 fasen: het functiegesprek, het planningsgesprek, het functioneringsgesprek en het evaluatiegesprek. De chef wordt geacht medewerkers die niet goed presteren bij te sturen, door hen te wijzen op hun tekortkomingen, door opleidingen te voorzien, door te zorgen voor persoonlijke begeleiding, ... De leidinggevende heeft dus ook bepaalde taken en verantwoordelijkheden. Voor de officiële opvolging van de medewerker maakt de chef gebruik van één of meerdere functioneringsgesprekken. Chef en medewerker kunnen in deze gesprekken niet alleen tekortkomingen, moeilijkheden en structurele problemen bespreken, maar ook oplossingen. Als dit correct gebeurt dan heeft dit een positief effect op het functioneren van de medewerker en zou een negatieve beoordeling moeten kunnen vermeden worden.

Hier uit volgt dan dat de leidinggevende een “te verbeteren” of “onvoldoende” zeer goed moet motiveren en dat hij/zij moet kunnen aantonen zelf de nodige maatregelen genomen te hebben, om de betrokken medewerker bij te sturen. Zo niet dreigt de leidinggevende te moeten toegeven zelf onvoldoende te hebben gepresteerd. Een weinig aantrekkelijke gedachte...

Tot slot heeft een “onvoldoende” een rechtstreekse invloed op de financiële loopbaan van de medewerker. Veel leidinggevendens vinden dit erg drastisch en willen hun medewerkers niet onmiddellijk op deze manier treffen.

Het systeem wordt meestal correct gebruikt, maar jammer genoeg is er soms ook sprake van misbruik om interne afrekeningen te maken. Afrekeningen zijn van alle tijden, maar de kanteling, waarbij heel wat personen van werkplaats en functie moesten veranderen, heeft hier geen goed aan gedaan en al evenmin het feit dat het respect voor de hiërarchie volledig zoek is geraakt, waardoor collega's met dezelfde graad elkaar nu soms moeten beoordelen. Bovendien faalt de buffer waarbij een “te verbeteren” of “onvoldoende” moet goedgekeurd worden door de chef van de leidinggevende. Deze laatste staat immers vaak letterlijk en figuurlijk te ver van het eigenlijke “battlefield”, of erger, is soms zelf betrokken bij de afrekening. Gelukkig is er dan nog de beroepscommissie die oordeelt of de procedures correct gevolgd werden en of de negatieve evaluatie al dan niet terecht werd toegekend.

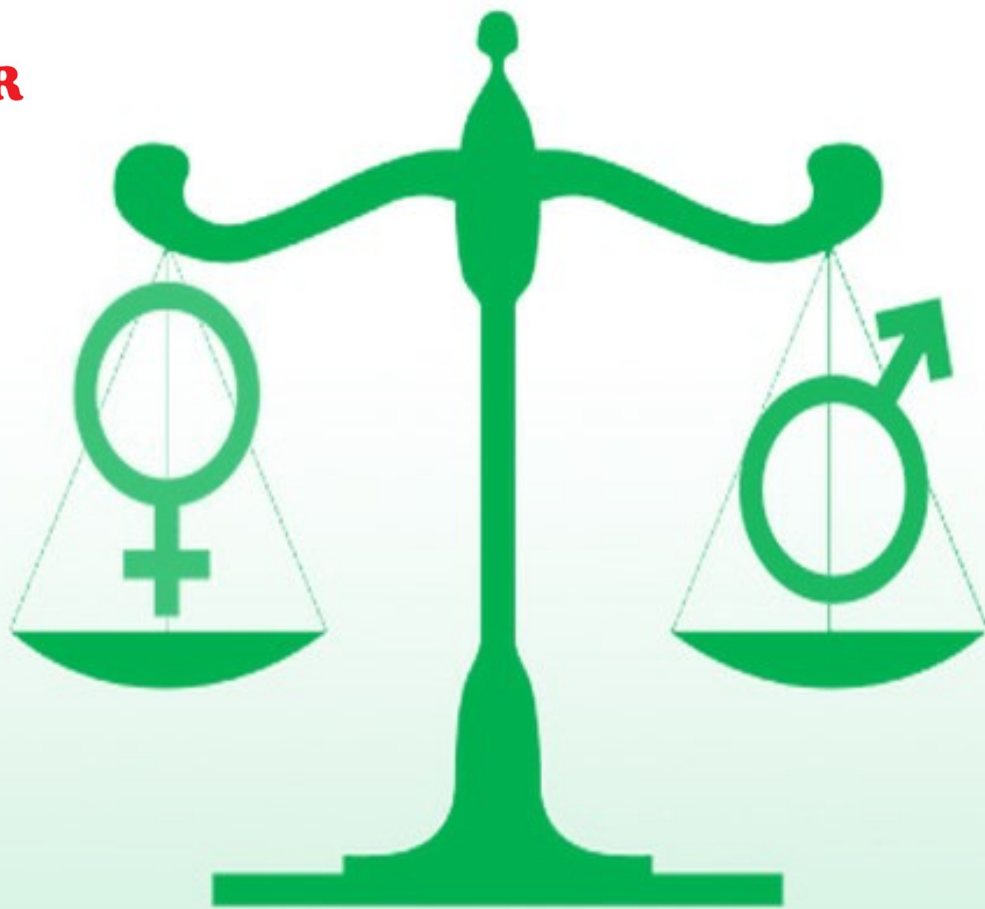
Het systeem dat oorspronkelijk bedoeld was om medewerkers bij te sturen, rotte appels te verwijderen, burn out op te sporen en structurele problemen bloot te leggen, werkt dus maar deels en het is duidelijk dat een hervorming zich opdringt. De bonden gaan dan ook samen zitten met premier Michel en minister Vandeput om het systeem ter herwerken en kijken daarvoor in de richting van de privé, waar de evaluatiegesprekken steeds vaker worden ingeruild voor een vorm van permanente feedback.

FLASH KATERN

Gendergelijkheid op de werkvloer

**G'RL
POWER**

**BOY
POWER!**



Katern bij Flash nr. 260

Tijdschrift van de NUOD—Sector Financiën

Genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt

met cijfers en conclusies op basis van de studie World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017 - International Labour Office – Geneva: ILO, 2017

In België zouden mannen en vrouwen gelijke kansen moeten krijgen op de arbeidsmarkt. Er wordt gestreefd naar gendergelijkheid en discriminatie wordt zelfs bestraft. De Belgische overheid, en dus ook de FOD Fin, ijvert actief voor gendergelijkheid en neemt ter zake de nodige initiatieven, maar dit is lang nog niet overal ter wereld het geval en ook in België is er nog ruimte voor verbetering.

Het verschil in kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt blijft een wijdverspreid probleem en het correct omgaan met genderdiversiteit is wereldwijd dan ook één van de meest prangende uitdagingen voor de nabije toekomst. Laten we eens kijken naar de positie van de vrouw op de mondiale arbeidsmarkt.

Beperkte toegang tot de arbeidsmarkt

Om te beginnen krijgen vrouwen nog steeds veel minder kans dan mannen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt, d.w.z. dat ze veel vaker dan mannen informeel werk leveren of op zoek zijn naar een baan. De huidige participatiegraad van vrouwen aan de arbeidsmarkt ligt wereldwijd op iets meer dan 49 procent. Voor de mannen daarentegen bedraagt dit percentage ongeveer 76 procent. Als we rekening houden met de graad van industrialisering in de verschillende landen dan zien we dat het grootste genderverschil in participatiegraad ten nadele van de vrouwen, bijna 31 procent, zich voordoet in opkomende industrielanden, daarna volgen de ontwikkelde landen, met iets meer dan 16 procent. In de ontwikkelingslanden worden we geconfronteerd met een genderparticipatiekloof van ongeveer 12 procent. Gaan we naar de geografische regio's kijken dan zijn de afwijkingen het grootst in de Arabische staten, Noord-Afrika en Zuid-Azië, waar ze de 50 procent overschrijden. Deze drie regio's hebben ook het laagste niveau van vrouwelijke deelname aan de arbeidsmarkt, met name minder dan 30 procent, tegenover het wereldwijde gemiddelde van 49 procent.

De toekomstverwachtingen voor vrouwen op de arbeidsmarkt zien er bovendien niet echt rooskleurig uit. Wereldwijd is de trend dat de participatiekloof tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt slechts zeer langzaam verkleind en naar de toekomst toe verwacht men in sommige regio's helemaal geen verbetering, maar eerder een status quo of zelfs een verslechtering.

IAO lanceert Initiatief voor Vrouwen op het Werk

Naar aanleiding van het gebrek aan adequate vooruitgang in het streven naar een betere situatie voor vrouwen op de arbeidsmarkt, heeft de directeur-generaal van de Internationale arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties (IAO) het Initiatief voor Vrouwen op het Werk gelanceerd. Met dit initiatief wil de IAO innovatieve acties opzetten om de gendergelijkheid en non-discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te stimuleren in de nabije toekomst.

Hogere werkloosheid

Wanneer vrouwen aan de arbeidsmarkt wensen deel te nemen, dan hebben ze om te beginnen al minder kans dan hun mannelijke tegenhangers om een baan te vinden. Wereldwijd lag het werkloosheidspercentage voor vrouwen (die willen deelnemen aan de arbeidsmarkt) in 2017 op 6,2 procent, voor hun mannelijke collega's was dat slechts 5,5 procent. De mondiale kloof dus 0,7 procent. Als we naar de landen gaan kijken in functie van de industrialiseringsgraad dan zien we dat de kloof het grootst is in de ontwikkelingslanden, met name 1,8 procent, gevolgd door de opkomende industrielanden met 0,7 procent. In de ontwikkelde landen bedraagt de kloof 0,5 procent. Bekijken we de zaak geografisch dan stellen we vast dat in de Arabische staten en Noord-Afrika de werkloosheid onder vrouwen groter is dan 20 procent, wat meer dan tweemaal het percentage is van hun mannelijke tegenhangers.

RESTRICTED
ACCESS

Groter aandeel in familiewerk

Wereldwijd zijn daarenboven bijna 15 procent van de werkende vrouwen actief als familiewerker, dit wil zeggen dat zij werkzaam zijn als zelfstandige in een vestiging van een familielid. Bij mannen telt het percentage familiewerkers slechts 5,5 procent.

In de ontwikkelingslanden, waar bijna 36,6 procent van de vrouwen, in vergelijking met slechts 17,2 procent van de mannen, zich bezighoudt met familiewerk, is deze kloof het grootst, met name ruim 19 procent.

Meer onbetaald werk en langere werkdagen

Meer dan mannen, doen vrouwen ook onbetaald werk omdat ze veel meer tijd besteden aan huishoudelijke taken en familiale zorgverstrekking. Wanneer zowel betaald als onbetaald werk in aanmerking wordt genomen, dan hebben vrouwen in het algemeen langere werkdagen dan mannen. In vergelijking met mannen, doen vrouwen bovendien gemiddeld minder uren betaald werk, omdat ze er vaak voor kiezen om deeltijds te werken of omdat deeltijds werk voor hen de enige optie is op de arbeidsmarkt.

Wanneer iemand minder uren kan werken dan hij of zij graag zou willen werken, dan noemen we dit tijdsafhankelijke werkloosheid. Uit de informatie die beschikbaar is kunnen we afleiden dat in ontwikkelingslanden de tijdsafhankelijke werkloosheid onder vrouwen oploopt tot 40 soms zelfs 50 procent. Dit probleem doet zich niet alleen voor in de ontwikkelingslanden, maar evenzo in de EU(28), waar onvrijwillig deeltijds werk van minder dan 30 uur per week 8,2 procent van de tewerkstelling uitmaakt bij vrouwen, terwijl dit voor de mannen slechts 2,6 procent is. (cijfers 2015)

Tewerkstelling in onderwijs, gezondheidssector en sociale sector, maar ook in diensten- en verkoopsector of in administratief ondersteunende jobs

Gaan we kijken naar de sectorale verdeling van de werkgelegenheid in functie van geslacht, dan stellen we vast dat onderwijs, gezondheid en sociaal werk de sectoren zijn waar in verhouding het meeste vrouwen zijn te werk gesteld. Zowel in de opkomende industrielanden als in de ontwikkelde landen zien we tevens

een relatief hoge concentratie aan vrouwen die te werk gesteld zijn in de diensten- en verkoopsector. Daarnaast zien we dat vrouwen ook relatief vaak administratief ondersteunende jobs uitvoeren in ontwikkelde landen of werken als vakkundige landbouw-, bosbouw- en visserijwerkers in de opkomende industrielanden.

Economische voordelen en meer jobs

Het sluiten van de genderkloof op de arbeidsmarkt, zou aanzienlijke economische voordelen kunnen opleveren voor de betrokken landen, maar ook voor het individuele welzijn van de vrouwen.

In 2014 hebben de G20-leiders zich tot doel gesteld de kloof tussen mannen en vrouwen inzake participatie aan de arbeidsmarkt te verminderen met 25 procent tegen het jaar 2025. Wanneer dit doel effectief gerealiseerd zou worden in alle landen, dan zou dit volgens de ramingen leiden tot een wereldwijde toename van de werkgelegenheid met 5,3 procent. De overgrote meerderheid van de banenwinst (4,9 van de 5,3 procent) zou zich voordoen in opkomende industrielanden. De impact in ontwikkelings- en ontwikkelde landen zou veel kleiner zijn, omdat de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt daar momenteel minder sterk aanwezig is. Niettemin zou ook daar de werkgelegenheid groeien.



**Focus op vrouwen
om nog meer jobs te
creëren**

Indien de G20-leiders slagen in hun opzet zou dit ook aanzienlijke economische winsten opleveren. Volgens de ramingen zou het wereldwijde BBP in 2025 dan ook met 3,9 procent stijgen. De regio's waar momenteel de grootste genderongelijkheid heerst, namelijk Noord-Afrika, de Arabische staten en Zuid-Azië, zouden het meeste voordeel halen uit het slagen van het project, maar ook in Noord-Amerika en delen van Europa, zou de gemiddelde jaarlijkse groei van het BBP met 0,25 procent stijgen en dus een belangrijke bijdrage aan het economisch herstel kunnen leveren in de tijden van verzwakte economische groei.

Extra belastinginkomsten

Daarnaast zou de realisatie van het doel voor de betrokken landen ook leiden tot aanzienlijke bijkomende belastinginkomsten.



Focus op vrouwen om het gat in de begroting te dichten

Naast de economische voordelen, die worden verkregen door meer vrouwen in de beroepsbevolking te betrekken, zijn er ook andere belangrijke positieve effecten, zoals de verbetering van het welzijn van vrouwen en de mogelijkheden die ze krijgen om hun persoonlijke doelen te realiseren.

Als je het aan de vrouwen zelf vraagt, dan verkiest 70 procent van hen, een betaalde baan. Aangezien momenteel wereldwijd meer dan de helft van alle vrouwen buiten de arbeidsmarkt valt, staan we voor een immense uitdaging om de hinderpalen op te ruimen die hun weg belemmeren naar dit begeerde werk.

Beleidsinspanningen noodzakelijk om sociaal-economische beperkingen weg te werken en om genderrolconformiteit te elimineren

Om de genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt weg te werken zullen dan ook inspanningen geleverd moeten worden op verschillende beleidsvlakken. De beleidsmakers zullen in eerste instantie maatregelen moeten nemen ter bevordering van de vrouwelijke keuzevrijheid om al dan niet deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Daarnaast is het ook de taak van de beleidsmakers om de barrières op te heffen waarmee vrouwen geconfronteerd worden zodra ze deel uitmaken van de arbeidsmarkt. Vrouwen die hun situatie op de arbeidsmarkt willen verbeteren worden immers vaak tegengehouden door sociale normen en sociaal-economische beperkingen.

Een eerste voorwaarde voor vrouwen om actief te worden op de arbeidsmarkt is natuurlijk de uitdrukkelijke wens om te werken. Deze aspiratie alleen is echter niet voldoende. Er zijn namelijk een heel aantal andere factoren in het spel, die die vrouwen er toch van weerhouden om effectief deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Bovendien zijn er ook nog sociaal eco-

nomische beperkingen die een negatieve invloed hebben op de wil en eventuele beslissing van een vrouw om deel te nemen aan de arbeidsmarkt of om haar werksituatie te verbeteren (bijv. in termen van loon, aard van het werk, dienstverband)

In feite hebben sociaal-economische beperkingen in bijna alle groepen van landen de grootste invloed op de kans van vrouwen om te kunnen participeren aan de arbeidsmarkt. Het aandeel van de sociaal economische beperkingen om te beslissen of ze in eerste instantie al dan niet moeten participeren aan de arbeidsmarkt loopt in sommige landen op tot 30 procent van alle hindernissen waarmee de vrouwen geconfronteerd worden. De meest voorkomende sociaal-economische beperkingen zijn balans tussen werk en gezin, burgerlijke staat en het gebrek aan vervoer.



Gelukkig is er in België het openbaar vervoer, waar vrouwen altijd op kunnen rekenen, behalve dan als het heel hard regent, sneeuwt of ijzelt of als er gestaakt wordt.

Strijd tegen genderrolconformiteit

Genderrolconformiteit, dit wil zeggen de algemene voorkeuren en verwachtingen van zowel vrouwen als mannen op de arbeidsmarkt, speelt ook een belangrijke beperkende rol voor wat betreft de participatie van vrouwen aan die arbeidsmarkt. De belangrijkste factoren in dit verband zijn de mate waarin familieleden het goedkeuren dat vrouwen betaald werk verrichten en de mate van maatschappelijke acceptatie van vrouwen op de werkvloer.

De analyse van genderverschillen op de werkplek, d.w.z. verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot het type werk (familiewerk, deeltijdse arbeid, enz.), laat zien dat de belangrijkste oorzaak van deze verschillen niet te vinden is in het soort werk dat vrouwen uitvoeren, noch in de sectoren die hoofdzakelijk vrouwen te werk stellen. Volgens het gevoerde onderzoek vinden de genderverschillen hun oorsprong namelijk in andere factoren zoals maatschappelijke discriminatie en toegang tot onderwijs. Sociale normen hebben dus een aanzienlijke en directe impact op gender(on)gelijkheid in de werkgelegenheid.

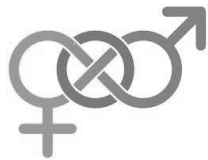
Gezien sociale normen en genderrolconformiteit aan

de basis liggen van het ontstaan van genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt, moeten passende beleidsreacties de oorzaken van deze segregatie aanpakken en de traditionele werkgelegenheidskansen voor vrouwen en mannen diversifiëren. Alleen dan kunnen vrouwgerelateerde beperkingen op de arbeidsmarkt weggevoerd worden. Dit impliceert dat discriminatie van vrouwen zowel binnen als buiten de werkplek aangepakt moet worden, m.a.w. er is wereldwijd nood aan specifieke maatregelen ter stimulatie van algemene gendergelijkheid.

In hoofdzaak moeten er maatregelen genomen

worden ter bestrijding van de gedifferentieerde behandeling van vrouwen en de perceptie ten aanzien van vrouwen zowel wat betreft hun plaats in de samenleving als wat betreft hun plaats op de arbeidsmarkt. Enkele voorbeelden van maatregelen die ter zake kunnen genomen worden zijn:

- **Gelijk loon voor gelijk werk:** Het principe van gelijke beloning voor werk van gelijke waarde moet in de wet geïntegreerd worden en in de collectieve onderhandelingsprocessen worden opgenomen. Concrete maatregelen om deze doelstelling te verwezenlijken, zijn o.a. verbeterde loontransparantie en genderneutrale werkevaluatie.
- **Aanpakken van de oorzaken van gendergerichte beroepskeuze en sectorale segregatie:** Om de genderstereotypen te doorbreken is het nodig dat de huidige sociale en maatschappelijke normen ten aanzien van vrouwen en bepaalde beroepen wijzigen. Een financiële opwaardering van het zorgwerk kan bijvoorbeeld een stap in de goede richting zijn. Verandering brengen in sociale en maatschappelijke normen is daarentegen niet zo eenvoudig. Het is een moeilijk proces van lange duur, waarbij bewustmaking via opvoeding en onderwijs aan de basis liggen. Vanuit die optiek is het dan ook belangrijk om in eerste instantie voor jongens en meisjes gelijke toegang tot onderwijs te waarborgen en om gendergelijkheid te stimuleren in de verschillende studierichtingen die door jongens en meisjes gekozen worden. In een verder stadium is er dan nood aan ondersteuning van vrouwelijk leiderschap en vrouwelijke deelname aan de besluitvor-



ming. Deze mentaliteitswijziging kan enkel tot stand komen wanneer werkgevers en werknemers er samen aan werken, zowel in de privésector als bij de overheid.

- **Oprichten van transformerende instellingen om discriminatie, geweld en intimidatie tegen zowel vrouwen als mannen te voorkomen en uit te schakelen:** Wetgeving om discriminatie op basis van geslacht te voorkomen en uit te schakelen is een belangrijke eerste stap. Wetten alleen, zelfs bij strikte implementatie en monitoring, zijn echter onvoldoende om discriminatie, geweld en intimidatie op de arbeidsmarkt te voorkomen en uit te schakelen. Andere maatregelen, zoals afschrikkende sancties, gespecialiseerde gelijkheidsorganen en openbare bewustmakingscampagnes zijn belangrijke aanvullingen om maatschappelijke en individuele houdingen te veranderen en om sociale normen te wijzigen.

In België hebben we het centrum voor gelijke kansen

Aanpak van vrouwonvriendelijke sociaal-economische factoren

Vrouwen leveren een onevenredige hoge bijdrage aan de samenleving en huishoudens, maar hun werk blijft grotendeels onzichtbaar en wordt vaak ondergewaardeerd. Werk van deze aard, waaronder bijvoorbeeld de zorg voor familieleden, levert een belangrijke bijdrage aan het welzijn van de betrokken individuen, de gezinnen en de samenleving in het algemeen. Vanuit die optiek is het dan ook belangrijk erkenning te geven aan en waardering te tonen voor deze onevenredige zware contributie die vrouwen leveren aan onze samenleving, vaak dan nog in combinatie met een betaalde baan. Maatregelen in dit verband kunnen omvatten:

- **Invoering van een efficiënt beleid ter bevordering van de balans tussen werk en gezin:** Miljoenen vrouwen en mannen over de hele wereld beschikken niet over de fundamentele basisbeschermingsmaatregelen, zoals bijvoorbeeld het recht op ouderlijke bescherming. Er moeten wereldwijd dan ook extra inspanningen worden geleverd



om te komen tot meer harmonie tussen werk en gezin, m.a.w. mannen en vrouwen moeten kunnen werken in een kwaliteitsvolle, gezinsvriendelijke arbeidsomstandigheden. Tegelijkertijd worden vrouwen onevenredig zwaar gestraft door atypische uren en deeltijds werk van laagwaardige kwaliteit waartoe zij dikwijls veroordeeld zijn op de arbeidsmarkt juist omwille van het feit dat ze ook de zorg voor het gezin op zich nemen. Voorts moet een adequate sociale bescherming worden gecreëerd, waarbij rekening wordt gehouden met de geslachtsdimensie in het ontwerp, de uitvoering en de evaluatie van de socialezekerheidsstelsels. M.a.w. er moet rekening gehouden worden met de kenmerken en behoeften van zowel mannen als vrouwen, waaronder het ongelijke aandeel van vrouwen in het onzichtbare gedeelte van de arbeidsmarkt, met name de onbetaalde familie­zorg en het huishoudelijk werk, terwijl tegelijkertijd ook genderneutrale bepalingen moeten worden opgenomen om te voorkomen dat segregatie wordt voortgezet.

- Het creëren en beschermen van kwalitatieve werkplaatsen in de zorgeconomie. De sectoren waarin vrouwen zijn oververtegenwoordigd zijn, met inbegrip van de zorgsector, situeren zich vaak in de grijze gebieden van de arbeidsmarkt, die een geschiedenis hebben van onvoldoende regelgeving en bescherming. Bijgevolg is het noodzakelijk om degelijk beschermde en gereglementeerde jobs te creëren voor zorgverleners en om het tekort aan werkkrachten in de zorgsector aan te pakken met volwaardig werk. Tegelijkertijd is er nood aan erkenning, vermindering en herverdeling van onbetaalde zorgtaken door middel van publieke zorg en veranderingen in de sociale infrastructuur.
- Focus op het macro-economisch kader en de informele economie: Het macro-economisch beleid kan belangrijk zijn voor het stimuleren van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Doordat vrouwen vaker op informele wijze werken of deelnemen aan andere kwetsbare vormen van werkgelegenheid, worden zij vaak disproportioneel zwaar getroffen door downturns en negatieve fiscale effecten m.b.t. sociale tegemoetkomingen. Vanuit dat oogpunt moet het macro-economisch beleid aangevuld worden met een ondersteunende gendergevoelige maatregelen, inclusief de formalisering van de banen in de informele economie.

België scoort slechter dan Rwanda, Burundi en Namibië

Ook in België is het genderkloofprobleem nog lang niet van de baan, integendeel, België zakte dit jaar vijf plaatsen op Global Gender Gap Index.



Wat betreft gendergelijkheid doen de Belgen het goed op vlak van onderwijs, ze gaan echter de mist in op de werkvloer. Ons land zakte dit jaar van de 19de naar de 24ste plaats in de jaarlijkse Global Gender Gap-Index, een rapport van het World Economic Forum dat inzicht geeft in de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in 144 landen, samen goed voor meer dan 90% van de wereldbevolking. We hinken niet enkel achterop ten opzichte van onze buurlanden, met Nederland op de 16de en Frankrijk op de 17de plek. Ook minder voor de hand liggende landen zoals Rwanda, Burundi en Namibië scoren beter. Er zullen dus nog heel wat inspanningen geleverd moeten worden in België om tot gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te komen.

Vrouwen bij de Federale Overheid

Wanneer we de cijfers van 2016 bekijken, zien we dat bij de federale overheid de verdeling man-vrouw in de functies A1 en A2 (universitair) in evenwicht is: 49,8% vrouwen t.o.v. 50,2% mannen.

Vanaf de kaderfuncties (A3 en +) wordt het verschil tussen mannen en vrouwen aanzienlijk groter. Volgens de cijfers van HR-scorecard voor federale overheidsdiensten, FED 20, bezetten slechts 34% vrouwen deze functies binnen de federale overheid.

Het percentage vrouwen in kaderfuncties bij de FOD Financiën is 34,13%.

Opmerkelijk is dat meer dan 80% van de halftijdse werknemers vrouwen zijn. Zij maken ook bijna 70% uit van de werknemers die ouderschapsverlof opnemen.

Selor: Topskills voor vrouwen

Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd op managementniveau en dit in gelijk welk domein, sector of land. Vooral in functies met veel beslissingsmacht en grote verantwoordelijkheden zijn vrouwen nog te weinig actief. Zo is binnen de federale overheid slechts 26% van de topmanagers een vrouw en daarom lanceerde Selor de campagne "Topskills: meer

topvrouwen voor topfuncties”

Met deze jaarlijkse campagne wil Selor vrouwen met ervaring aanmoedigen om zich kandidaat te stellen voor topfuncties bij de federale overheid. Concreet gaat het om mandaatfuncties, waarvoor erbij Selor een aparte procedure bestaat. Typische topfuncties zijn jobs als die voorzitter van een FOD, directeur(-generaal) van een dienst of afdeling Elk jaar kunnen vrouwen met management ambities in november gratis deelnemen aan een fictief management assessment. Zo krijgen ze een beter inzicht in hun sterktes en verbeterpunten. Bovendien maken ze zich zo de procedure voor topfuncties eigen. Meer informatie kan je vinden op de website van Selor.

Ook FOD Fin neemt maatregelen

- Variabel uurrooster, telewerk, satellietwerk en kinderopvang tijdens de schoolvakanties om werk en gezin beter te combineren
- Project “Verschil volgens geslacht? Hier niet, mijn gedacht!” Met een campagne om vaderschapsverlof te stimuleren en een campagne om vrouwen aan te moedigen om te postuleren voor managementfuncties
- Project “Boost-her” met als doel het evenwicht te herstellen in de vertegenwoordiging van vrouwen in functies van hoger niveau enerzijds door hen aan te moedigen zich kandidaat te stellen en anderzijds door concrete tools aan te reiken om daadwerkelijk een desbetreffende functie te kunnen uitoefenen



Conclusie

Wereldwijd is er nog heel wat werk aan de winkel om te komen tot een genderneutrale arbeidsmarkt. In België is men op de goede weg wat betreft onderwijs, maar er is nog heel veel ruimte voor verbetering op de eigenlijke arbeidsmarkt. De FOD Fin doet ernstige inspanningen, maar het kan altijd nog beter.

De FOD FIN beloond

Op dinsdag 17 oktober 2017, de federale dag van de diversiteit, reikte staatssecretaris Zuhair Demir de **Diversity Award** uit aan de FOD Financiën. Deze prijs beloont interne initiatieven binnen de federale openbare diensten op vlak van diversiteit. Uit een tiental kandidaturen werd de jury verleid door de projecten die de FOD Financiën voert rond het evenwicht mannen-vrouwen.

Het genderproject van de FOD FIN heeft als doel om zowel te werken aan de remmingen die te maken hebben met de organisatiecultuur als aan de eigen remmingen van de vrouwen. Om het genderthema breder te benaderen moeten ook mannen betrokken worden in de cultuurverandering.

Dit Genderproject bestaat uit twee luiken: Enerzijds het “Boost Her” project en anderzijds het project “Verschil volgens geslacht, hier niet mijn gedacht.”

Boost Her

Dit project dat in oktober van start ging, heeft als doel het glazen plafond te doorbreken en het evenwicht te herstellen in de vertegenwoordiging van vrouwen in functies van hoger niveau door hen aan te moedigen zich kandidaat te stellen. Het project reikt instrumenten aan zoals loopbaanbegeleiding, getuigenissen van rolmodellen, evaluatie van competenties en mentoring, en biedt hen de mogelijkheid om aangepaste opleidingen te volgen op basis van de vastgestelde behoeften.

Verschil volgens geslacht? Hier niet, mijn gedacht!

Dit project bestaat momenteel uit twee grote communicatiecampagnes. Eén om de vaders te sensibiliseren en aan te moedigen om deeltijds werk en ouder-schapsverlof op te nemen (de affichecampagne moedigt papa's aan om, net zoals mama's, na te denken over het evenwicht privéleven – professioneel leven). De andere om vrouwen aan te moedigen om te postuleren voor managementfuncties.

De NUOD behartigt de belangen van mannen en vrouwen

EU Equal Pay day 2017: geen vooruitgang

3 November was dit jaar opnieuw EU Equal Pay Day. Deze dag symboliseert de loonkloof tussen vrouwen en mannen in de EU. Een kloof van maar liefst 16,4%. Deze kloof maakt dat de gemiddelde EU-vrouw in vergelijking met de gemiddelde EU-man, vanaf 3 november niet meer wordt betaald - tot het einde van het jaar.

De EU Equal Pay Day van vorig jaar viel ook op 3 november, wat betekent dat er sinds vorig jaar dus eigenlijk geen vooruitgang is geboekt. Volgens Kirsten Lühmann, voorzitter van de Commissie voor vrouwenrechten en gendergelijkheid van het CESI, doen beleidsmakers en autoriteiten gewoon niet genoeg moeite om veranderingen teweeg te brengen.

In de onlangs gepubliceerde gendergelijkheidsindex 2017, bevestigt het Europees Instituut voor gendergelijkheid in Wenen dat er vooruitgang wordt geboekt op het gebied van gendergelijkheid op alle niveaus en dus ook wat betreft lonen, maar dan wel aan een slakkentempo. Sinds de eerste EU Equal Pay Day in 2012 schommelde de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU tussen 17,5 en 16,2%. "Gemiddeld blijven vrouwen jaar na jaar bijna 60 dagen gratis werken ten opzichte van de mannen. Echte vooruitgang ontbreekt en dit is gewoon onvoldoende", zei Kirsten Lühmann.

In een gezamenlijke verklaring over de Equal Pay Day van vandaag benadrukten de vicevoorzitter van de Europese Commissie Frans Timmermans en de Commissarissen voor werkgelegenheid en justitie, Marianne Thyssen en Věra Jourova, dat de Europese Commissie het voortouw wil nemen in de strijd tegen loondiscriminatie en een EU-actieplan wil lanceren om de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Europa aan te pakken. Dit actieplan moet zeker nieuwe maatregelen omvatten, omdat de huidige instrumenten duidelijk niet voldoende zijn.



Mevrouw Lühmann voegde hieraan toe: "Het is ook de hoogste tijd dat de nationale regeringen gendergelijkheid eindelijk serieus nemen. De EU alleen kan het probleem niet oplossen. In de nieuwe Europese pijler van sociale rechten hebben vrouwen en mannen recht op gelijk loon voor gelijk werk. Alle nationale regeringen zullen zich er toe moeten verbinden dit in eigen land te realiseren wanneer het Estse voorzitterschap van de Raad, namens hen en met hun steun, een overeenkomstige proclamatie van de Europese pijler van sociaal recht, zal ondertekenen, op de sociale top van Göteborg op 17 november".

NATIONALE BETOGING

Ja voor degelijke pensioenen

Ja voor pensioenen conform het Europese gemiddelde

*Wij waren in Brussel
op dinsdag 19 december*

*Samen eisten
wij het einde
van de
aanvallen
op de
ambtenaren-
pensioenen!*

STOP

www.nuod-financien.be



Dienstsmartphone en abonnement: Voordeel van allerlei aard bij privé gebruik



Tijdens het sectorcomité van 14 november 2017 kwam het onderwerp van het privé gebruik van de dienstsmartphones/GSM's en bijbehorende telefonie/data abonnementen uitgebreid aan

bod. Vanaf januari 2018 kunnen immers alle ambtenaren met een mobiele telefoon / smartphone en bijbehorende telefonie/data abonnementen deze ook gebruiken voor privé doeleinden.

Voordeel van allerlei aard

Wettelijk gezien, wordt dit beschouwd als een voordeel van allerlei aard en moet dit ook fiscaal in rekening gebracht worden. En zo zal geschieden vanaf 1 januari 2018.

Als u uw gsm/smartphone en telefonie/data-abonnement ook voor privé doeleinden wenst te gebruiken, dan zal dit voordeel, als volgt fiscaal in rekening gebracht worden op uw bruto loon:

Voordeel	Bruto aanrekening op loon
Smartphone	3,00 EURO
Abonnement telefonie	4,00 EURO
Abonnement internet	5,00 EURO
Smartphone +	12,00 EURO
Eigen toestel +	9,00 EURO

Uiteraard is het mogelijk dit voordeel van allerlei aard te weigeren en de diensttoestellen met bijbehorende abonnementen niet te gebruiken voor privé doeleinden. In dat geval kan de werkgever ten allen tijde het gebruik van het abonnement controleren.

De toestellen die door de administratie ter beschikking gesteld worden moeten door de gebruikers beheerd worden als een goed huisvader (of goed huismoeder, in het kader van de genderneutraliteit).

De abonnementen zijn bestemd voor een "normaal gebruik".

Geen communicatie

Bij het ter perse gaan van deze FLASH werd door de Administratie nog geen communicatie verspreid rond deze maatregelen. Toch wel bizar, gezien het hele project in voege gaat op 1 januari en men de ambtenaren toch nog de mogelijkheid moet geven om te kiezen of zij al dan niet gebruik willen maken van het aangeboden voordeel.

Veel vragen, geen duidelijke antwoorden

De regeling zoals voorgesteld door de Administratie is bovendien erg vaag en laat nog heel wat vragen en onduidelijkheden over. Uiteraard werd door de vakbonden uitvoerig om toelichting gevraagd, maar jammer genoeg kwamen er enkel zeer vage antwoorden op de gestelde vragen. Antwoorden die nog meer vragen oproepen en zodoende nog meer verwarring creëren.

Het is o.a. nog altijd niet duidelijk

- welke ambtenaren van de regeling gebruik zullen kunnen maken, met name enkel degenen die al over een GSM/smartphone met abonnement beschikken of iedereen
- wat de definitie is van normaal gebruik
- wat er verstaan wordt onder misbruik van het systeem en hoe dit eventueel bestraft zal worden
- hoe het zogenaamde normaal gebruik zal gecontroleerd worden zonder de privacy te schenden
- hoe en wanneer de regeling zal gecommuniceerd worden
- hoe de regeling zal geïntroduceerd worden

- hoe afstand gedaan kan worden van de regeling
- of wie afstand doet van het voordeel, zijn smartphone/gsm enkel op bepaalde dagen en gedurende bepaalde uren (bijvoorbeeld werkdagen en uren) mag gebruiken en hoe men in dit geval rekening zal houden met de systemen van passieve permanentie die op sommige diensten in voege zijn
- wat er gebeurt en wie er verantwoordelijk is als een toestel stuk gaat
- welk vervangbeleid er voorzien wordt voor de toestellen (of zullen mensen meer dan 10 jaar met het zelfde toestel moeten blijven werken, tot ze zelf de totale kost ervan betaald hebben via hun belastingbrief)
- ...

Samsung J3 of toch niet?

Op de vraag met welke toestellen de administratie zou gaan werken, luidde het antwoord "een Samsung J3". Enig opzoekingswerk leert ons dat dit een budgettoestel is, dat bovendien al enkele jaren geleden op de markt werd gebracht. Daarnaast zijn er ook heel veel ambtenaren die het momenteel nog moeten stellen met een oude aftandse GSM (soms zelfs aan elkaar geplakt met tape). Zullen deze mensen dan ook belast worden op een voordeel van 3,00 Euro per maand voor een dergelijk prehistorisch opgelapt scharminkel?

Voordeel?

Tevens kan men zich ook de vraag stellen of het hier wel degelijk gaat om een echt "voordeel". Een Samsung J3 is op het internet al te koop voor ongeveer 140,00 EUR. (Voor een groepsaankoop door de FOD moet dit hoe dan ook veel goedkoper kunnen) Het toestel wordt dus volledig afgeschreven op maximum 4 jaar tijd en zou dus na 4 jaar zeker vervangen moeten worden, zo niet vervalt het voordeel en worden de betrokken ambtenaren onterecht te veel belast. De abonnementsprijs lijkt ons een normale prijs vergelijkbaar met abonnementen aangeboden door diverse providers, al zijn er goedkopere alternatieven.

Geen reactie... u wordt geacht akkoord te gaan

Verder meldde de FOD tijdens het sectorcomité het systeem te willen introduceren op een eenvoudige manier, met name: wie niet reageert wordt geacht akkoord te gaan met het voorstel en de bijbehorende aanpassing op het loon. Weinig netjes naar het personeel toe, want tot op heden werd nog steeds niets gecommuniceerd en de regeling zou al in voege gaan op 1 januari 2018. De periode tussen de aankondiging en de inwerkingtreding van het nieuwe pact, zal zodanig kort zijn, dat heel wat mensen niet de kans zullen krijgen om nog tijdig te reageren. De NUOD is dan ook ten stelligste tegen een dergelijke botte implementatie van de verrekening van het zogenaamde voordeel van allerlei aard.

BE THERE

Ledenvergadering NUOD

De ledenvergadering van de NUOD zal doorgaan
op vrijdag 19 januari 2018
om 10:00 uur
in de Pachecozaal, zijkant Finto, te Brussel

Alle leden zijn van harte welkom

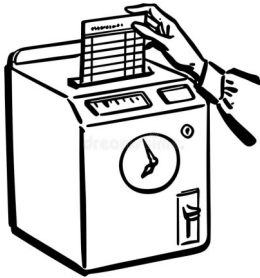
Gelieve uw aanwezigheid te bevestigen
voor donderdag 11 januari 2018

Tijdsregistratie bij flexibele werktijden: Overheid versus privé sector

In het voorjaar van 2017 keurde het parlement de zogenaamde wet-Peeters goed, genoemd naar federaal minister van Werk Kris Peeters (CD&V). Deze wet heeft tot doel flexibele werksystemen te regelen voor werknemers én bedrijven, om zo te komen tot meer 'wendbaar en werkbaar werk'. De wet Peeters regelt onder andere de glijdende werkuren en het loopbaansparen.

Gedoogbeleid glijdende werkuren

Hoewel het nog niet wettelijk geregeld was, werd in vele bedrijven wel al gebruik gemaakt van glijdende werkuren. De arbeidsinspectie hanteerde een gedoogbeleid. Nu het systeem ook bij wet toegelaten wordt, is alles in kannen en kruiken, tenminste dat zou men toch verwachten. Niets is echter minder waar, want heel wat bedrijven zien op tegen de verplichte dagdagelijks tijdsregistratie, waarvan de data ten minste 5 jaar moeten worden bijgehouden.



Verplichte tijdsregistratie

Verplichte tijdsregistratie? Hé? Een dergelijk systeem maakt het werk juist minder flexibel, want afwijkende uurroosters in onderling vertrouwen worden onmogelijk gemaakt. Als het arbeidsreglement zegt dat iemand vanaf 7.00 uur kan beginnen te werken, dan kan die onmogelijk nog occasioneel om 6.30 uur beginnen. En wat met de tienduizenden werknemers in kennisjobs, die geen vaste werkuren meer hebben en die vaak ook nog thuis doorwerken. Natuurlijk kan het technologisch allemaal geregeld worden met moderne aanlogsystemen op laptops of smartphones, maar eigenlijk staat dit alles haaks op een modern hr-beleid waarin de kwaliteit van het geleverde werk, met name het succesvol afronden van een opdracht of project, belangrijker is dan het dagelijks aantal gepresteerde uren.

Overheid neemt het voortouw

In tegenstelling tot Vlaams ministers Peeters, pleit federaal minister van Ambtenarenzaken, Steven Vandeput, voor de afschaffing van elke vorm van tijdsregistratie. De NUOD blijft zich echter om tal van redenen kanten, tegen het ont-nemen van de mogelijkheid voor werknemers om hun werktijden vrijwillig te registreren.

Binnen de FOD Financiën werd het systeem van telewerk en satellietwerk al enige tijd geleden ingevoerd. Werknemers die hier gebruik van maken, werken op desbetreffende dagen de hun opgelegde taken af en kunnen hier voor maximum 7.36 inbrengen. Er kan met andere woorden onafhankelijk van tijd en plaats gewerkt worden zonder vaste begin en eindtijden, mits uiteraard goede afspraken worden gemaakt over de doelen die de ambtenaar moet behalen.

Mogelijk wordt het systeem nog uitgebreid naar andere FOD's waar het momenteel nog niet wordt toegepast.

Hoe dan ook, de bestaande werktijdenregeling voor ambtenaren is nu al flexibeler dan voor werknemers in de privé-sector. In de wet Peeters voor privébedrijven kan een normale werkweek van 38 uur maximum uitgebreid worden tot 45 uur of 9 uur per dag. Bij ambtenaren kan de werkweek maximum verlengd worden tot 50 uur of 11 uur per dag. Dat komt veel ambtenaren goed uit. De NUOD steunt dit initiatief zolang de vrijwillige basis gerespecteerd wordt.

Loopbaansparen

Loopbaansparen is het concept dat werknemers hun niet opgenomen vakantiedagen of overuren op een spaarrekening kunnen zetten, om ze later in hun loopbaan te kunnen opnemen

Voor de privésector zijn er nog geen concrete afspraken over het loopbaansparen. De vakbonden en de werkgeversfederaties hebben van minister Kris Peeters tot eind januari 2018 gekregen om een systeem op papier te zetten. Bijvoorbeeld met regels over hoe werknemers hun opgespaarde vrije dagen kunnen meenemen van de ene werkgever naar de volgende.

De Federale Overheid heeft echter ook hier het voortouw genomen en sinds 2017 kunnen ambtenaren een beperkt aantal vakantiedagen per jaar op een spaarrekening zetten om later te kunnen opnemen.

CESI NIEUWS



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS INDÉPENDANTS
EUROPESE CONFEDERATIE VAN ONAFHANKELIJKE VAKBONDEN

CESI-Prioriteiten betreffende werk en gezin voor ouders en verzorgers



Tijdens de maand oktober van dit jaar heeft de commissie voor vrouwenrechten en gendergelijkheid van de interne leden van het CESI, samen met vertegenwoordigers van de Europese Commissie en de Europese Vrouwenlobby (EWL), beraadslaagd over het

recente wetgevingsvoorstel van de Europese Commissie aangaande een richtlijn betreffende de balans tussen werk en privéleven voor ouders en verzorgers. Op basis van de resultaten van dit debat en de bijdragen van CESI aan een raadpleging van de sociale partners, werd voorafgaand aan de wetgevingsonderhandelingen over het dossier, een reeks prioriteiten voorgesteld aan het Parlement en de Raad.

Wie interesse heeft, kan de volledige tekst van het voorstel voor de nieuwe richtlijn vinden op <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/DOC/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN>

Het voorstel van de Europese Commissie wordt over het algemeen positief onthaald als zijnde een concrete stap in de richting van meer gendergelijkheid in de lidstaten, maar de bepalingen die er in zijn opgenomen moeten beschouwd worden als de minimumnormen voor verbetering. Dit wil zeggen dat deze normen tijdens de komende wetgevingsonderhandelingen niet meer mogen worden afgezwakt.

De aanvullingen op verlofrechten die in de voorgestelde richtlijn vernoemd worden, zijn essentiële voorwaarden om de broodnodige verbeteringen in het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en verzorgers te bevorderen.

Meer specifiek gaat het om

- 10 werkdagen van vaderschapsverlof wanneer een kind wordt geboren,
- 4 maanden niet-overdraagbaar ouderschapsverlof per ouder met flexibele opnamemogelijkheden tot het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt
- 5 dagen mantelzorgverlof per jaar per werknemer en
- onderbreking van het werk op grond van overmacht

CESI kwam met volgende aanbevelingen voor het Europees Parlement en de Raad :

- De invoering van een nieuwe definitie van het begrip "werknemer", om ervoor te zorgen dat een beter evenwicht tussen werk en privéleven ook degenen bereikt die op dit moment hun brood verdienen in (grotendeels ongereguleerde) vormen van schijnzelfstandigheid en opkomende (vaak evenveel ongereguleerde) zogenaamde nieuwe vormen van werkgelegenheid. CESI pleit er voor een werknemer te omschrijven als "Een persoon die gedurende een bepaalde periode diensten verricht voor en onder leiding van een andere persoon in ruil waarvoor hij een vergoeding ontvangt."
- De nauwkeurige uitwerking van de bepalingen over het recht op terugkeer naar voltijds werk na een periode van deeltijds verlof in de context van ouderschapsverlof teneinde te vermijden dat personen terechtkomen in een situatie van gedwongen, langdurige deeltijdse arbeid met onvermijdelijke negatieve effecten op het pensioen.
- Het vastleggen van duidelijke voorwaarden, waaronder werkgevers, aanvragen voor deeltijds en flexibel werk kunnen weigeren, dit teneinde ongerechtvaardigde weigeringen van aanvragen tot flexibele werkregimes te voorkomen. In het huidige voorstel zijn de voorwaarden voor aanvraag van dergelijke werkregimes volgens CESI immers te vaag omschreven.
- Het expliciet verzekeren van het behoud van arbeidsrechten bij toepassing van de flexibele werkregimes opgenomen in de richtlijn, zodat er geen rechten verloren gaan als gevolg van het opnemen van verlofperiodes krachtens de richtlijn. Negatieve gevolgen, bijvoorbeeld voor het pensioen, moeten ten stelligste worden uitgesloten. Particuliere zorg is immers een dienst voor de samenleving als geheel, omdat het tot op zekere hoogte de noodzaak voor de staat om zorgdiensten te verlenen vervangt - in deze context, mag er dan ook geen verschil worden gemaakt tussen werken als beroep (met pensioenaanspraken) en werken als mantelzorger (vaak nog zonder pensioen).

CESI-symposium Berlijn

De brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt: beroepsopleiding en leercontracten

In de maand oktober organiseerde het opleidingscentrum van de CESI, de Europa Academy, zijn jaarlijkse symposium. Dit jaar was het onderwerp 'Overbrugging van onderwijs en de arbeidsmarkt: beroepsopleiding en leercontracten'. Meer dan 100 deelnemers kwamen samen om te bespreken hoe verschillende soorten stelsels van beroepsopleiding en stages aan jonge mensen toegang kunnen bieden tot een steeds dynamischer wordende wereldwijde arbeidsmarkt.

Aan het begin van de conferentie benadrukte Jean-Claude Halter, de nieuwe president van de Europese Academie, meteen het belang van meer bewustzijn en meer aandacht voor een betere reputatie van beroepsonderwijs en on the job training omdat onderzoek heeft aangetoond dat in de EU de meerderheid van de burgers het beroepsonderwijs nog steeds beschouwt als een tweederangs professionele vorming die inferieur is aan het universitair academisch onderwijs. Volgens Jean-Claude Halter is dit een ongelukkige bevinding die moet worden aangepakt want beroepsonderwijs en leren en op de werkvloer kunnen immers een belangrijke rol spelen in de strijd tegen jeugdwerkloosheid.

Beroepsonderwijs en -opleiding hebben meer politieke aandacht en meer publieke investeringen nodig

Klaus Dauderstädt, vicevoorzitter van CESI, voegde eraan toe dat de EU een belangrijke taak heeft bij het bevorderen van de uitwisseling van beste praktijken over hoe de reputatie van beroepsonderwijs en -opleiding in heel Europa verbeterd kan worden en hoe hoogwaardige beroepsonderwijs en -opleiding op nationaal niveau kunnen worden ontwikkeld en geïmplementeerd. De hoge jeugdwerkloosheidscijfers in veel EU-lidstaten zijn niet aanvaardbaar voor vakbonden. Meer publieke investeringen in het onderwijs, zeker beroepsonderwijs, zijn volgens hem dan ook onmisbaar om dit te veranderen.

EU-tools voor stageplaatsen

Er werd tijdens het symposium uitvoerig informatie verstrekt over de rol en de organisatie van het beroepsonderwijs in diverse lidstaten maar ook over de EU-instrumenten ter bevordering van stageplaatsen voor leerlingen, zoals

een nieuw voorgesteld Europees kader dat de kwaliteit en doeltreffendheid van stageplaatsen/leercontracten moet waarborgen en de Europese alliantie voor stageplaatsen/leercontracten (EAfA), een platform van belanghebbenden ter bevordering van stageplaatsen/leercontracten

Ervaringen van afgestudeerden met een beroepsopleiding

Twee CESI-partners deelden hun ervaringen over hun eigen beroepsopleiding. Karoline Hermann, voorzitter van de dbb Jugend, deelde inzichten over het leersysteem in de Duitse overheidsdienst. Als voormalig stagiair bij de Duitse overheid benadrukte ze de enorme verscheidenheid aan verschillende regelingen die bestaan voor jongeren met verschillende soorten academische en niet-academische onderwijsachtergronden. Arjen Gerretsen, bestuurslid van de CNV Jongeren, presenteerde de verdiensten van een managementtrainee-programma voor jonge beleidsadviseurs bij de Nederlandse centrale overheid. Hij benadrukte hoe high-profile management trainee-programma's kunnen worden geïmplementeerd in de publieke sector op een persoonlijke en op maat gemaakte manier om toekomstige leiders in overheidsinstanties te vormen.

Uitdagingen voor het beroepsonderwijs

Stefan Nowatschin, hoofd van een Duitse vakschool en Anne-Marie le Gallo-Piteau, docent aan een Franse vakschool legden uitvoerig uit wat de belangrijkste uitdagingen zijn waar beroepsonderwijs en -opleidingssystemen mee te maken kunnen krijgen. Stefan Nowatschin verwees in het bijzonder naar het ontbreken van financiële steun om het lerarentekort in het beroepsonderwijs op te vangen. Anne-Marie Gallo-Piteau benadrukte het positieve effect op de overgang naar de arbeidsmarkt voor studenten, die in een vroeg stadium van hun opleiding volledig wedden ondergedompeld op de werkplek. Ze waarschuwde echter ook dat een al dan niet succesvolle ervaring voor een leerling op de werkplek wordt bepaald door verschillende cruciale factoren, waaronder een professionele houding van de leerling zelf, het bieden van een 'echte baan' voor de leerling door de werkgever en een voortdurende aanwezigheid van een toegewijde volwassen werknemer of manager om de leerling te begeleiden.

Inzetten op uitwisseling van vaardigheden, validatie van verworven bekwaamheden en generatievervanging

Salvatore Piroscia van CESI's Italiaanse ledenorganisatie Confisal presenteerde initiatieven van zijn organisatie om werkgelegenheidsmogelijkheden te bevorderen voor jonge mensen in Italië met het oog op een betere uitwisseling van jongerenvaardigheden in Europa (New GEMS-project), goed beheerde generatievervangingen van arbeidskrachten (ScholarJobs-project) en de oprichting van een geïntegreerd Europees systeem voor bekwaamheidsvalidatie voor onderwijs, opleiding en werkervaring.

Conclusies:

Beroepsonderwijs en -opleiding

- hebben meer publieke erkenning nodig
- zijn belangrijk voor kwalitatieve werkgelegenheid
- zijn een wapen in de strijd tegen werkloosheid

De EU heeft een belangrijke rol te vervullen bij

- het uitwisselen van best practices
- het waarborgen van de kwaliteit van stageplaatsen en leercontracten
- het organiseren van uitwisselingsprojecten
- het uniformiseren van onderwijs, opleiding en werkervaringsprogramma's en het valideren van de verworven bekwaamheden

De nationale overheden kunnen een belangrijke rol spelen bij

- het aanbieden van stageplaatsen/leercontracten en leerprogramma's
- het controleren van de kwaliteit van de stageplaatsen/leercontracten en stageprogramma's
- het ter beschikking stellen van voldoende financiële middelen voor het aanwerven van gekwalificeerde leerkrachten voor beroepsonderwijs

Om van een stage of leercontract een geslaagde ervaring te maken

- moeten de leerlingen
 - gemotiveerd zijn en
 - de juiste beroepsattitude hebben
- moeten de werkgevers, incl de nationale overheden
 - een echte baan aanbieden aan de leerlingen
 - Zorgen voor een toegewijde volwassen werknemer of manager om de leerling permanent te begeleiden



Beschouwingen van de NUOD

De NUOD stelt vast dat de overheid een belangrijke rol kan spelen in beroepsopleiding en meer specifiek bij het aanbieden van stageplaatsen en stageprogramma's.

Bij de Belgische Federale overheid worden leerprojecten en stageprogramma's, zoals de startbaanovereenkomst of ook wel het Rosettacontract genoemd, tegenwoordig meer en meer aangeboden voor functies op universitair niveau. Het gaat dan bovendien steeds over functies voor afgestudeerden.

Voor wat betreft leerwerkprogramma's of leercontracten (tijdens de studie) biedt de Belgische overheid weinig mogelijkheden. Hier zouden de administraties hun verantwoordelijkheid kunnen nemen door stageplaatsen en leerprogramma's aan te bieden. Met een dergelijk sociaal project zou het personeelstekort op bepaalde diensten opgevangen kunnen worden, en tegelijkertijd zouden jongeren die een beroepsopleiding volgen de kans krijgen om werkervaring op te doen en zo hun weg te vinden op de arbeidsmarkt. Een win-win situatie, aldus de NUOD.

Bij de Belgische overheid en dus ook bij de FOD Fin, is er zeker nog ruimte voor initiatieven op dit vlak, al moet er wel rekening mee gehouden worden dat het begeleiden van jongeren op de werkvloer ook een investering vraagt van de vaak al overbelaste ambtenaren op de betrokken diensten. Men mag dus zeker niet hals over kop in een project springen. Het is dan ook uiterst belangrijk dat zaken weloverwogen en goed bestudeerd worden alvorens over te gaan tot eventuele acties.

Tot slot merken we op dat de FOD Fin zwaar ziek is, wat betreft interne opleidingen en promoties. De NUOD eist een resolute ommezwaai, uiterlijk in het voorjaar 2018.

Woordzoeker

APERITIEF	HULST	KERSTLIED	SNEEUWMAN
CADEAU	IJSKRISTAL	KERSTMAN	STRIK
CHAMPAGNE	IJSSCHAATSEN	KERSTMARKT	VAKANTIE
DINER	INPAKPAPIER	KERSTROOS	VERLANGENLIJSTJE
DRANKJES	KAARSEN	KERSTSTRONK	VOORNEMENS
FAMILIE	KAARSLICHT	LICHTSNOER	VREDE
FEESTTAFEL	KALKOEN	LINT	VREUGDE
GASTEN	KERSTBAL	MUTS	VUURWERK
GASTVROUW	KERSTBOOM	NIEUWJAARSBRIF	WENSEN
GEZELLIG	KERSTFEEST	SLINGER	WINTERJAS
HANDSCHOENEN	KERSTKAART	SNEEUW	WINTERLANDSCHAP
HAPJES	KERSTKRANS	SNEEUWBAL	

Zoek de verborgen boodschap door alle onderstaande woorden weg te strepen in het rooster.

D	S	O	O	R	T	S	R	E	K	E	R	S	T	B	O	O	M	E	N
U	N	O	S	N	E	E	U	W	M	A	N	G	E	Z	E	L	L	I	G
V	E	S	T	N	D	O	K	V	R	E	U	G	D	E	W	E	J	N	W
D	E	T	U	E	V	S	N	N	T	U	P	L	A	B	T	S	R	E	K
R	U	R	M	S	O	R	E	S	O	E	S	V	T	P	K	T	N	I	G
A	W	I	L	T	O	S	E	F	T	R	E	L	A	R	M	S	E	S	T
N	B	K	A	A	R	S	L	I	C	H	T	H	I	K	E	A	D	A	D
K	A	A	G	A	N	E	N	E	O	H	C	S	D	N	A	H	H	I	E
J	L	L	A	H	E	G	T	N	F	S	T	I	T	N	G	N	N	C	E
E	I	K	N	C	M	T	E	S	D	A	F	W	L	S	E	E	T	E	E
S	N	O	T	S	E	N	T	N	L	N	T	E	U	C	R	T	R	I	V
A	P	E	S	S	N	I	A	K	L	U	R	T	I	E	A	E	S	U	E
J	A	N	E	J	S	L	C	H	R	I	H	V	S	T	E	D	K	A	T
R	K	F	E	I	R	B	S	R	A	A	J	W	U	E	I	N	E	B	G
E	P	A	F	E	I	L	I	M	A	F	M	S	A	U	E	R	S	A	R
T	A	S	T	K	E	R	S	T	M	A	N	T	T	Y	R	F	E	N	U
N	P	N	S	W	U	O	R	V	T	S	A	G	S	J	D	W	I	P	C
I	I	A	R	A	L	N	S	N	A	R	K	T	S	R	E	K	E	I	A
W	E	S	E	J	P	A	H	K	E	R	S	T	L	I	E	D	E	R	V
E	R	U	K	W	J	A	T	R	A	A	K	T	S	R	E	K	A	R	K

*De NUOD behartigt
ons
collectief belang*



*De NUOD behartigt ook
jouw
individueel probleem*

BELANGRIJKE MEDEDELING AAN DE LEDEN

Er werd ons een tegenstrijdigheid gesignaleerd in onze recente brief aan de leden i.v.m. de lidgelden 2018. Om misverstanden te voorkomen formuleren we hierbij onze boodschap duidelijker en vollediger:

Iedereen die de betaling van het lidgeld via domiciliëring doet, krijgt na een jaar een eenmalig bedrag van 10 euro terugbetaald.

Wie een heel jaar ineens betaalt (via overschrijving, bestendige opdracht of domiciliëring), krijgt ten laatste in februari van het nieuwe jaar, een terugbetaling van 10 euro en dat voordeel komt elk jaar terug.

Nieuwe en bestaande leden die overstappen van maandelijkse betalingen naar domiciliëring met een jaarlijkse betaling van het lidgeld krijgen dus 20 euro ristorno en voor hen zal de kost voor 2018 uiteindelijk lager zijn dan voor 2017. Voor deeltijds werkenden is het voordeel uiteraard slechts proportioneel geldig.

De nieuwe ledenbedragen zijn:

niveaus D, C, B en A1 + A2: 14,50 € per maand of 174,00 € per jaar.

niveaus D, C, B en A1 + A2 die halftijds werken: 9,00 € per maand, of 108,00 € per jaar.

vanaf niveau A3: 16,00 € per maand, of 192,00 € per jaar.

vanaf niveau A3 die halftijds werken: 10,50 € per maand, of 126 € per jaar.

Wij verzoeken u hoe dan ook om de volgende betalingen aan te passen aan de nieuwe lidgelden.

Indien u zoals hierboven gevraagd wil overschrijven via domiciliëring gelieve dan een SEPA formulier in te vullen en naar ons op te sturen en daarop aan te duiden of u maandelijks wenst te betalen of éénmaal per jaar (in februari). Bestaande domiciliëringen waarvoor niets wordt ondernomen, worden automatisch aangepast aan nieuwe prijzen (niet de periodiciteit).

Aansluitingsformulier NUOD – sector Financiën

Ik ondergetekende,

Naam en voornaam:

Adres:

Postcode en gemeente:

Geboortedatum:

Stamnummer:

☎ privé (GSM):

☎ kantoor :

Administratie :

Kantoor:

Adres kantoor:

Graad (niveau D/C/B) of klasse (niveau A):

Ik werk (100 %, 80%, 50% ...):

e-mail werk:

@minfin.fed.be.

e-mail privé:

verklaar mij aan te sluiten bij de NUOD – sector Financiën vanaf 1 / / 20

en volgende ledenbijdrage te betalen (aanduiden wat past)

ik werk voltijds (of hoger dan 50 %) :

14,50 € per maand (Niveau D, C, B en A1 en A2)

16,00 € per maand (A3 en A4)

Ik werk deeltijds (50 % of lager):

09,00 € per maand (Niveau D, C, B en A1 en A2)

10,50 € per maand (A3 en A4).

ik betaal maandelijks via SEPA domiciliëring (gelieve dan formulier in bijlage in te vullen)

ik betaal jaarlijks via SEPA domiciliëring (gelieve dan formulier in bijlage in te vullen)

ik betaal jaarlijks via overschrijving en krijg daartoe een uitnodiging tot betaling

ik wens maandelijks te betalen en regel zelf een bestendige opdracht op rekeningnummer BE27 4090 0510 5173 (BIC: KREDBEBB)

*Indien u maandelijks met een SEPA domiciliëring betaalt, krijgt u na 1 jaar een éénmalige terugbetaling van 10 euro (part-time: 5 euro)

*Indien u voor een gans jaar ineens betaalt, via overschrijving, bestendige opdracht of domiciliëring, krijgt ten laatste in februari van het nieuwe jaar, een terugbetaling van 10 euro en dat voordeel komt elk jaar terug. (part-time 5 euro)

Bovendien heb ik recht op een syndicale premie (90 € wanneer ik het maandelijks lidgeld van 14,50 of 16 € betaald heb voor het ganse jaar).

Gedaan te _____ op _____

(handtekening)

Gelieve terug te sturen naar **NUOD - administratief secretariaat, Hardenvoort 15 te 2060 Antwerpen**

Nieuw lid aangebracht door (naam + voornaam):

Lidnummer

Adres:

Mandaat SEPA Europese domiciliëring



Gelieve alle met een * gemarkeerde velden in te vullen

Door ondertekening van dit mandaatformulier geeft u toestemming aan NUOD Financiën een opdracht te sturen naar uw bank om een bedrag van uw rekening te debiteren en uw bank om een bedrag van uw rekening te debiteren overeenkomstig de opdracht van NUOD Financiën.

U kunt een Europese domiciliëring laten terugbetalen. Vraag uw eigen bank naar de voorwaarden. Een verzoek tot terugbetaling moet binnen de 8 weken na de datum van debitering van het bedrag van uw rekening worden ingediend.

Bij uw bank kunt u informatie krijgen over uw rechten met betrekking tot dit mandaat.

***IK WENS MAANDELIJKS TE BETALEN

***IK WENS JAARLIJKS TE BETALEN

(** schrappen wat niet past)

rekeninghouder(s)

uw naam* (max 70 karakters)

.....Weddeschaal.....

straat en huisnummer*

.....

postcode* plaats*

land*

uw rekening*

IBAN

BIC

schuldeiser

NUOD Financiën

schuldeisersidentificatie

BE95ZZZ725D000035

HARDENVOORT 15

2060 Antwerpen

België

Datum en handtekening

Secretariaten

	mailadres	Telefoon
Secretariaat Antwerpen	nuod.financien@telenet.be	03/226.28.01
Secretariaat Brussel	unsp.fin@unsp-finances.be	Tel.: 02/218.16.59 - Fax: 02/217.99.71

Nationale verantwoordelijken (over de materies heen)

		mailadres	telefoon
Voorzitter	Rony Meykens	Op vraag aan secretariaat	Op vraag aan secretariaat
Coördinatie secretariaat	Vera Neels	Nuod.financien@telenet.be Vera.neels1@gmail.com	03/226.28.01
Vrijgestelde	Sabine De Boeck	sdb.nuod@gmail.com	0472/98.30.98

Verantwoordelijke per algemene administratie (Sectorcomité)

		mailadres	telefoon
Fiscaliteit en BBI	Dirk Leeten	dirk.leeten@minfin.fed.be	0486/75.70.31
Douane & Accijnzen	Pascale Mariën	pascale.marien23@telenet.be	0496/90.56.13
AA PATDOC	Bruno Lacquet	bruno.lacquet@minfin.fed.be	0257/708.06
Inning en Invordering	Kurt Mattelaere	kurt.mattelaere@skynet.be	0486/75.70.31
Thesaurie	André Toujour	andre.toujour@minfin.fed.be	0475/49.44.73 02/221.07.73

Verantwoordelijke per provincie

		mailadres	telefoon
Antwerpen	Cathy Swinnen	catherine.swinnen@minfin.fed.be	
Limburg	Anneke Raquet	anneke.raquet@minfin.fed.be	0257/811 84
Oost-Vlaanderen	Bruno Lacquet	bruno.lacquet@minfin.fed.be	0257/708.06
Vlaams-Brabant & Brussel	André Toujour	andre.toujour@minfin.fed.be	0475/49.44.73 0257/519.79
West-Vlaanderen	Annemie Van Der Mueren	annamaria.vandermueren@minfin.fed.be	0471/11.38.25 0257/516.07

Verantwoordelijken PBW

		mailadres	telefoon
Nationaal Brussel	Rony Meykens Gert Bosman	rony.meykens@minfin.fed.be gert.bosman@minfin.fed.be	Op vraag aan secretariaat 0257/58 857
Antwerpen	Danny Callaert Vera Neels	danny.callaert@minfin.fed.be vera.neels1@gmail.com	0257/55 242 0470/78.02.42
Limburg	Guy Deckx Marleen Henrix	guy.deckx@minfin.fed.be marleen.henrix@minfin.fed.be	0257/51 177 0257/51 801
Oost-Vlaanderen	Dirk Leeten Danny Van Kerckhove	dirk.leeten@minfin.fed.be danny.vankerckhove@minfin.fed.be	0257/82 902 0257/563 16
Vlaams-Brabant	Christoph Watté Franck Vandendorpe	christoph.watte@minfin.fed.be franck.vandendorpe@minfin.fed.be	04707/87 703 0257/76 571
West-Vlaanderen	Annemie Van Der Mueren Kurt Mattelaere	annamaria.vandermueren@minfin.fed.be kurt.mattelaere@minfin.fed.be	0471/113825- 0257/51 607

Prettige feestdagen

PRETTIGE SFEER
WERKLUST *fantasie*
gezondheid
DAADKRACHT

fun
flexibel **TOLERANTIE**
bereidwilligheid
empathie & sympathie
variatie
perfectie

pret
kwaliteit
sfeer variatie
toekomst
LOL