

Afzender
NUOD
Hardenvoort 15
2060 Antwerpen



Bpost
PB-PP
België - Belgique
P109294

FLASH



2018 nummer 265

Tijdschrift van de NUOD—Sector Financiën

Editoriaal

Wat blijft ons nodeloos bezig houden? Totaal ondermaats blijvende communicatie door onze eigen FOD, niet alleen in werkgebonden materie, maar ook inzake uitrusting en personeelszaken!

Het lijkt wel een niet uit te roeien ziekte, dit willen lopen zonder eerst te kunnen kruipen. Als het management op de blaren moet zitten van steken die vallen in productiviteit en resultaten, is dat hun zaak. Als het personeel hiervan echter de dupe wordt, mogen en moeten we verontwaardigd zijn en blijven! Niet alleen is er onbetwistbaar meer stress bij plichtsbewust (hoe lang nog?) personeel dat het werk vlot en productief wil laten verlopen. De terechte ergernis bij onduidelijke, zwakke, late, soms zelfs voorbarige/foutieve communicatie in personeelszaken is er echter meer dan te veel aan!

Zo is het bv. wraakroepend dat, na de op het terrein nog steeds niet verwerkte hervormingen binnen Patdoc, en de moeizame "samensmelting" van registratie en hypotheek waarover het personeel wel werd geïnformeerd (maar amper geconsulteerd), men een nieuwe miskleun van formaat kan produceren. Het sluitstuk van de afschaffing van de bewaringen van hypotheek, één van de oudste instellingen van het land, was de opheffing van de functies van hypotheekbewaarder. Daaraan is men eigenlijk al jaren bezig. Simultaan moest de financiële verantwoordelijkheid op AADA overgaan. Het is hilarisch, maar tegelijk intriëus dat bij publicatie van het finaal KB zo maar eventjes uit het oog werd verloren een ingangsdatum op te nemen, met als gevolg dat de algemene regel voor publicatie moest worden toegepast. Dramatisch gevolg dat dit moment niet samenviel met het einde van een maand/afsluiting van boekhouding. Dit werd maar enkele dagen voordien opgemerkt. Concrete richtlijnen, met het hoe en wanneer bij deze complexe operatie, belandden bij diegenen die het moesten waarmaken, bovendien pas in volle verlofperiode, met als gevolg complete chaos en stress.

Verder wachten we onder andere nog steeds op:

- rechtzetting van ons inziens totaal onaanvaardbare, mogelijk onreglementaire, zelfs onwettige bepalingen in de ontwerp tekst geweldbeheersing bij de douanediensten.*
- concrete afschaffing van het systeem jobs@fin voor generieke functies, ondanks de belofte een jaar geleden, en de stop op sollicitaties voor functies A3 waarvoor alleen A2-kandidaten worden gevraagd, ook al vele maanden geleden werd beloofd dat dit, indien waar, asap zou worden rechtgezet; A3's zijn al meer dan voldoende getroffen door het o.i. sluiks afschaffen van zoveler functies in hun graad.*
- concrete planning van de aanpak van de nakende Brexit, inzonderheid binnen AADA. Niet alleen andere lidstaten, maar ook hun media maken zich zorgen. De Duitse televisie ARD vroeg om onze commentaar bij de aanpak door onze administratie, maar volgens ons is die er, tot op heden, officieel zelfs nog niet. Op ons verzoek is die reportage tot september uitgesteld. We hopen dan ook tegen die tijd volledig gebriefd te worden over het voorstel dat uit een werkgroep ad hoc moet komen, zo niet zullen we dat ook klaar en duidelijk zeggen aan de media, want dan wordt het een maatschappelijk probleem.*

Stilaan mogen we ons de vraag gaan stellen of het gebrek aan drastische verbetering (transparantie en duidelijkheid in personeelsmaterie/aanpak van nutteloos lijkende helpdesk) hier een bewust beleid is. Door geen klare wijn te schenken, hou je het personeel onmondig om zich te verdedigen, met als resultaat dat vakbonden overmand worden door een nooit gezien aantal dossiers individuele bijstand aan hun leden. Naast een verminderd aantal vrijgestelden, moeten we ons dus ook tegen dit euvel proberen wapenen. **Een belangrijke stap daarbij zal onze nieuwe, tweetalige website zijn.** Een bundeling van aanwezige krachten in beide landsdelen, moet een synergie opleveren die nieuwe mogelijkheden biedt. Hou onze communicatie in het oog; wij hopen in september online te kunnen met deze onschatbare bron van informatie, toch voor onze leden die overal toegang zullen hebben en op die manier heel wat nuttige brochures zullen kunnen raadplegen.

Onze enquête over de ICT binnen onze FOD gaf een meer dan dramatisch resultaat. Media konden het amper geloven, en parlementairen stelden vragen, maar de Minister fietst er omheen met een goednieuwsshow over de resultaten, maar ook jullie weten dat je met statistieken alles en niets kan bewijzen.

De inkt van publicatie, die meldt dat wij gemiddeld 14 dagen per jaar verliezen met ICT-problemen, was amper droog, toen zeer veel collega's 1,5 dag tijd verloren door onbeschikbaarheid van multifunctionals. Wat later binnen Patdoc, maar ook elders, werden mensen huiswaarts gestuurd wegens onbeschikbaarheid van toepassingen voor een hele dag en kort daarop ging Taks-on-web nog maar eens de mist! Bij de AADA liep het dan weer fout bij de integratie van NCTS in PLDA. Wanneer worden de verantwoordelijken hiervoor tot de orde geroepen?

R. MEYKENS, Algemeen voorzitter NUOD Financiën

In dit nummer

Editoriaal	2
In dit nummer	3
Feestelijk AEO-evenement met infosessies voor bedrijven	4
Mag er nog gelachen worden?	4
Kortberichten	5
I had a dream	6
Informatica bij de FOD Fin: Een regelrechte catastrofe	9
Voordelige tantièmes afgeschaft, behalve voor parlementairen	10
Sneller ontslag voor gemeenteambtenaar, federaal niveau volgt wellicht	12
Antwerpse haven blijft groeien, maar geen toename personeel D&A	12
Kortberichten	13
Nieuwe trend: Zoveel verlof als je zelf wil	14
Psychosociale risico's en schending van de integriteit	17
Syndicaal recht wordt steeds meer ingeperkt	20
Brexit, de Belgische douane moet het maar zien te rooien	22
GDPR of General Data Protection Regulation	23
“Voordeel van alle aard” beter gekend als “voordeel in natura”	24
Steeds verder gaande politisering van het openbaar ambt	28
CESI-Nieuws—Gevaarlijke stoffen, zo pak je dat aan	29
Woordzoeker	32
Aansluitingsformulier	33
Sepaformulier	34
Contactgegevens	35

De NUOD zoekt juristen

Vakbondswerk is vaak ook juridisch werk. De werkgever moet immers steeds opereren binnen een wettelijk kader, zowel voor collectieve maatregelen als voor individuele gevallen en het is de taak van een vakbond om daar op toe te zien. Vanuit die optiek is het dan ook erg belangrijk dat een vakbond kan steunen op medewerkers die juridisch onderlegd zijn, door scholing en/of ervaring.

Bent u jurist of juridisch ervaringsdeskundige met een hart voor mensen en wil u graag de NUOD versterken? Aarzel dan niet en neem contact op met het secretariaat via nuod.financien@telenet.be.

Weet dat bepaald vakbondswerk kan gebeuren tijdens de diensturen met een syndicale vrijstelling, maar als jurist, was u daar ongetwijfeld al van op de hoogte.

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

Bart Torrekens

Erwin Van Beirs

Vera Neels

Martine Claes

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 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

Feestelijk AEO-evenement met infosessies voor bedrijven

Helaas niet voor douaniers

Naar aanleiding van de 10e verjaardag van het AEO-concept, organiseert de AA D&A op vrijdag 14 september 2018 een feestelijk evenement rond de AEO-vergunning. De geautoriseerde marktdeelnemers, worden samen met de beroepsfederaties en de havenautoriteiten, uitgenodigd om dit event bij te wonen.

De aanwezigen kunnen tijdens dit feestelijk gebeuren gratis genieten van:

- Algemene informatiesessies
- Thematische informatiesessies
- Lunch, koffie, gebakjes...
- Netwerkmoment tijdens slotreceptie

De informatiesessie handelen o.a. over

- Evolutie van AEO in de EU gedurende de laatste 10 jaar en link naar oude en nieuwe wetgeving
- Brexit
- Customs Competence Centers
- Beroepsbekwaamheid D&A
- Customs Based Approach
- Blockchain, Artificial Intelligence & The Internet of Things

Een zeer lovenswaardig initiatief van de AA D&A ten bate van haar AEO-klanten.

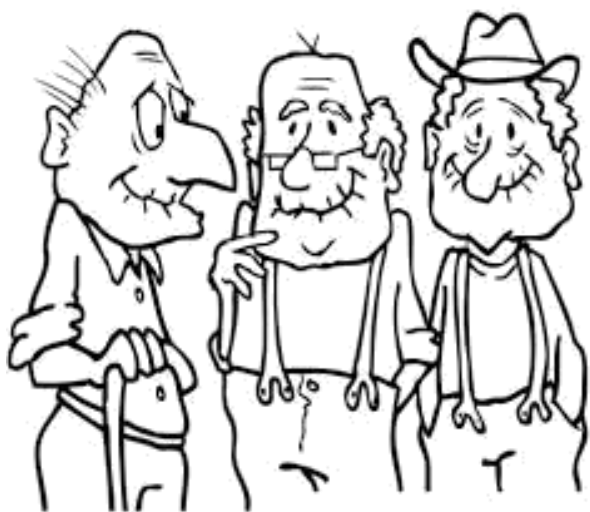
Toegegeven, het is erg belangrijk een goed contact te onderhouden met de klanten en te zorgen dat zij over up-to-date informatie beschikken. In principe kan daar niemand iets op tegen hebben, zelfs niet de vakbonden.

Wat de NUOD wel tegen de borst stoot is dat de douaniers op het terrein totaal geen informatie krijgen over de bovengenoemde belangrijke thema's. We staan op minder dan een jaar van de Brexit en op het terrein zit iedereen met massa's vragen, waar tot nu toe vanuit het management geen antwoorden op zijn gekomen. Ook de nieuwe tendensen binnen de AA D&A zijn totaal onbekend op het terrein. Er wordt aan de betrokken ambtenaren geen informatie gegeven over Customs Competence Centers, noch over Customs Based Approach en al evenmin over een eventuele intrede van de blockchaintechnologie in de administratie.

De NUOD streeft er naar dat ook voor de ambtenaren op het terrein regelmatig infosessies worden gegeven over nieuwe trends en tendensen in het douane- en accijnsgebieden en dat de medewerkers tijdig worden geïnformeerd over belangrijke thema's die een ernstige impact hebben op de werking van de dienst, zoals o.a. de Brexit.

Mag er nog gelachen worden?

Anno 2050 ...



Zegt een oude man tegen zijn vriend:

Ik ben al heel oud! Ik heb al twee overbruggingen gehad, een nieuwe heup en nieuwe knieën, ik overwon prostaatkanker en diabetes, ik ben bijna blind, ik hoor niks dat stiller is dan een jet-motor, ik slik per dag 35 pillen die me duizelig, verward en suf maken en me die me regelmatig black-outs bezorgen, ik krijg symptomen van dementie, ik weet 's middags niet meer wat ik 's morgens uitgericht heb, mijn bloeddruk is te hoog, door de reuma voel ik mijn handen en voeten niet meer, ik beef constant en ik kan enkel nog lopen met een rollator, ik ben al mijn tanden kwijt, ik ben incontinent en ik weet al helemaal niet meer of ik nu 85 of 95 jaar ben, maar dankzij de pensioenhervormingen van de opeenvolgende regeringen heb ik als ambtenaar nog altijd een job bij de federale overheid...

Vergeet ook onze website niet

Naast uw vertrouwde tweemaandelijks Flash, heeft de NUOD ook een website, waar u nog meer interessante en praktische informatie kan vinden: www.nuod.be
Vanaf september wordt deze website helemaal vernieuwd.

Kortberichten varia

Beperkte lijst met bevuilende werken

Het besluit van het directiecomité aangaande de lijst met bevuilende werken werd onlangs in het staatsblad gepubliceerd. Voorlopig werden enkel een aantal specifieke taken weerhouden aangaande het werken met minerale. Daarnaast komen ook de hondengeleiders nog in aanmerking voor bevuilende werken. Daar stopt het mee.

De NUOD betreurt ten zeerste dat er voorlopig geen rekening werd gehouden met de opmerkingen van de vakbonden en blijft pleiten voor uitbreiding van de lijst. Bij de AA D&A zijn er immers nog heel wat andere bevuilende werken, zoals het verrichten van huiszoeken, het uitvoeren van controles op levende dieren, de verificatie van afvalcontainers, de staalname van sommige bulkproducten, het doorzoeken van voertuigen, het onderhoud van voertuigen, ...

Tijdelijke mutatie om gezondheidsredenen.

Een aantal wijzigingen worden aangekondigd voor de regeling tijdelijke mutatie om gezondheidsredenen:

- Voortaan zal Empreva instaan voor het medisch onderzoek voorafgaand aan de mutatie.
- In geval van permanente problemen, zoals chronische ziekte, wordt het aantal verlengingen onbeperkt, met dien verstande dat het betrokken personeelslid moet deelnemen aan openstellingen via jobs@fin om de situatie zelf te definitief regulariseren
- Voor zwangere vrouwen kan mutatie om gezondheidsredenen niet toegepast worden enkel en alleen omwille van de zwangerschap.

De NUOD pleit er voor dat het advies van Empreva doorslaggevend is in de eindbeslissing en wenst tevens dat de regeling wordt uitgebreid met een verhaalprocedure in geval van negatief advies.

Stakingsverbod voor Duitse ambtenaren

In een langverwachte historische uitspraak, op 12 juni 2018, verklaarde het Duitse constitutionele hof, dat het algehele stakingsverbod voor Duitse ambtenaren niet in strijd is met de Duitse grondwet. Voor Duitse ambtenaren geldt dus een absoluut stakingsverbod.

Het klinkt vreemd, maar op basis van de bijzonderheden van het Duitse stelsel inzake ambtenarenloopbanen is dit algehele stakingsverbod zelfs niet in strijd met het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

Gelukkig hebben Belgische ambtenaren een ander statuut, met stakingsrecht. Als het nodig is, moet daar dan ook gebruik van gemaakt worden.

Uiteraard is de NUOD voorstander van onderhandelingen, maar wanneer deze strategie geen resultaat oplevert, dan is een staking de enige mogelijk oplossing om de regering tot rede te brengen.

Deadline Tax-on-web verlengd

12 juli, het was dit jaar de laatste dag om de belastingaangifte in te vullen via tax-on-web, maar dat was buiten een technisch probleem gerekend. De dienst was die dag nl. urenlang niet bereikbaar ten gevolge van een kabelprobleem bij een extern bedrijf. Teneinde de burgers tegemoet te komen, verlengde de bevoegde minister de termijn voor het invullen van de belastingaangifte tot 15 juli.

Kortberichten varia

Charter telewerk in de maak

De administratie wil haar werknemers laten deelnemen aan een rollenspel over telewerk en vervolgens per dienst een charter laten ondertekenen met praktische modaliteiten. Hoewel de overheid stelt dat het gaat om een morele verbintenis zonder juridische waarde, vrezen de vakbonden, NUOD inclusief, dat dit charter tegen de personeelsleden zal gebruikt worden in evaluatiecycli of tuchtprocedures. De bonden dringen er dan ook zeer sterk op aan dat er geen enkele algemene regel aanvullend op het KB Telewerk van 22-11-2006 wordt opgenomen in het charter, want dit zou immers in strijd zijn met het art 8 van dit KB zelf. Deze discussie is momenteel onderdeel van de onderhandelingen over het arbeidsreglement.

I had a dream

I had a dream, een terrein-job die ik met plezier zou doen, waar ik alle dagen kon lachen, zodat de werkdagen voorbij zouden vliegen zonder dat het last werd...

En lachen doen we hier alle dagen, bij de AA D&A, ook al is het vaak groen lachen of lachen om onze ergernissen omdat huilen gewoon geen optie is...



De laatste weken hebben we bovendien ook veel tijd gehad om te lachen, want het NCTS werd geïntegreerd in PLDA. Voor wie dit Chinees zou klinken, een goed werkende applicatie voor het beheer van transitverkeer werd geïntegreerd in een andere prima functionerende applicatie voor het beheer van aangiften met betrekking tot import en export van goederen... Het was een nobel plan en zou het werk moeten vereenvoudigen. Ik was vol verwachting en hoopte op een vlotte overgang zonder al te veel problemen, maar ik had me weer eens laten vangen, want niets was minder waar ... Ik had me weer eens laten vangen en dat na ettelijke jaren dienst. Ik schaamde mij een beetje over mijn enthousiasme want eigenlijk

had ik het moeten weten dat het weer eens fout zou lopen, daarvoor moest je echt geen universitair diploma hebben en ook Madame Soleil had het zonder haar glazen bol waarschijnlijk wel kunnen voorspellen. Een dergelijke operatie verloopt bij de AA D&A

immers nooit van een leien dakje! Ook dit keer was een regelrechte ramp: bepaalde functies werkten niet, andere werkten wel, maar tergend traag, zo traag dat het systeem regelmatig vastliep, om maar te zwijgen van de vele bugs waarmee we nog geconfronteerd werden. Het was echt niet om te lachen, integendeel, het was huilen met de pet op...



We maakten dan maar van de nood een deugd, traag werkende systemen gaven ons tijd voor koffie en koekjes en een babbel met de collega's. Dat was nog eens plezierig en er kon nog eens gelachen worden. Oude fratsen werden weer opgehaald en ook de laatste nieuwtjes en anekdoten passeerden de revue:

Het rummage team heeft een nieuwe camionnette gekregen, geweldig nieuws, alleen was men vergeten om bij de bestelling twee bladzijden met noodzakelijke inrichting en accessoires door te sturen naar de leverancier. Gevolg, ze hebben op het rummage team nu een prachtig spik splinter nieuw en super ruim voertuig. Ruim is het zeker, want er staat helemaal niets in, behalve dan 3 zetels, een versnellingspook en een stuur. Alle noodzakelijke tools en inrichting ontbreken, zodat de camionnette eigenlijk niet ingezet kan worden op het terrein... ja wie deze bestelling plaatste krijgt zeker een "voldoet aan de verwachtingen".



Even geduld, mijn computer heeft een boodschap... ik begrijp er niets van, maar ik heb de indruk dat alles vastzit. Op de muis klikken helpt niet en ook via het toetsenbord krijg ik nergens geen beweging meer in... Ik kan het programma zelfs niet meer sluiten. OK, de hele computer uitschakelen, opnieuw inschakelen en terug opstarten dan maar. ... Heb ik weer geluk vandaag dat er nog een aan/uit schakelaar op mijn laptop staat, daar hebben ze voorlopig nog niet op bespaard...

Wat is dat nu weer? Paswoord veranderen! Jeetje, ook dat nog. Paswoord veranderen dan maar hé, anders kunnen we toch niet verder werken, voor zover de applicaties werken natuurlijk, ... Ach ja, als ik mijn job niet heb kunnen doen vandaag, dan heb ik tenminste toch een nieuw paswoord. Zo dat is dan toch weeral geregeld.

Nog een andere historie van het rummage team... Onze collega's daar moeten regelmatig besloten ruimten betreden en daarom beschikken zij over meettoestellen om de luchtkwaliteit in deze ruimten te controleren, want uiteraard moeten zij hun werk veilig kunnen doen. Deze meettoestellen moeten goed onderhouden worden en gaan dus regelmatig terug naar de leverancier voor nazicht en afstelling of kalibratie om het met een technisch woord te zeggen. Na een onderhoudsbeurt kon de leverancier enkele toestellen niet zelf terugbrengen en besloot een beroep te doen op een koerierdienst. Per vergissing werden de toestellen echter niet geleverd bij het rummage team zelf, maar wel op het facturatie-adres, met name op de centrale component... waar men de toestellen prompt terug meegaf met de desbetreffende koerier, wegens "onbekend of c'est quoi ça?" en "niet besteld of ce n'est pas pour nous ça!". Niemand wist daar blijkbaar iets af van deze toestellen, noch waartoe ze dienden, noch tot welke dienst ze behoorden en dat terwijl men daar toch elke maand netjes alle facturen betaalde. Toegegeven, de initiële fout lag bij de leverancier, maar een klein beetje gezond verstand had ervoor kunnen zorgen dat de collega's van het rummage team hun toestellen niet voor meerdere weken kwijt waren geweest... want het heeft inderdaad ettelijke weken geduurd vooraleer de toestellen na toch wel enig spuurwerk terug boven water zijn gekomen.

Spuurwerk, dat brengt ons bij de opsporingsdienst... en ook de opsporingsdienst beschikt over meettoestellen om containers te controleren op giftige gassen en dampen alvorens deze te betreden. Alleen worden deze peerdure toestellen daar bijna niet gebruikt omdat zo goed als niemand weet hoe er mee te werken, laat staan de meetresultaten te interpreteren. Het gros van de ambtenaren is niet eens naar de cursus mogen gaan en er is bovendien geen instructie ter zake. Voor bijkomende opleidingen is er blijkbaar geen budget en voor het opstellen van een degelijke en praktische werkinstructie is er geen expertise... Dan maar zo in de containers want de druk is groot, de opsporingsdiensten en vooral het drugsteam staat in de kijker. Het stroomplan draait op volle toeren en dit team is het paradepaardje van AA D&A. Safety first, maar nu even niet!



Over de desbetreffende opleiding gesproken, daar waren natuurlijk heel wat mensen aanwezig die eigenlijk niet met de toestellen moesten werken, toeristen als het ware... en wat voor toeristen waren het! De praktijkdag werd bijgewoond door de verantwoordelijke van de centrale component, een "ingenieur". De lesgever had gezegd dat een container, alvorens over te gaan tot meting, eerst onderworpen moest worden aan een visuele controle. Etiketten, labels en bijvoorbeeld afgeplakte verluchttingsgaten kunnen immers al een indicatie geven van de eventuele aanwezigheid van toxische gassen en dampen. Zo gezegd zo gedaan, mijnheer de ingenieur had goed opgelet, hij ging dus naarstig op zoek... naar de verluchttingsgaten in een reefer (of koelcontainer). En dan vraagt men zich af het of niveau van het onderwijs daadwerkelijk zo erg daalt... Ik vraag het mij niet meer af, ik weet het zeker!



Nog een nieuwtje maar dan van het bewakingsteam: De collega's daar zijn belast met het aanbrengen en opvolgen van smartseals. Dat zijn slimme en vooral ook dure verzegelingen, die het mogelijk maken het transport van een container op te volgen vanop afstand. In principe kunnen de verzegelingen ook niet verbroken worden zonder dat dit onmiddellijk opgemerkt wordt. Het aangekochte materiaal is echter van dermate slechte kwaliteit, dat het regelmatig fout loopt op het terrein. Onlangs moesten de collega's van het bewakingsteam zelfs hun eigen slimme en dure verzegeling kapot knippen omdat dit de enige manier bleek te zijn om dat ding nog los te krijgen... Persoonlijk vind ik het een triestige zaak, maar het is wat het is en we moeten er mee voort. Ik schaam me, in de plaats van onze managers, ten opzichte van de belastingbetaler, met wiens zuur verdiende centjes dit alles gefinancierd wordt.



Oei, mensen geloof het of niet, maar het lijkt erop dat ik weer even kan werken, ik ben op de volgende pagina aanbeland in PLDA... ik moet mijn relaas dus noodgedwongen even onderbreken, maar geen nood, het zal niet lang duren, het systeem loopt zo dadelijk wel weer vast. Daar moet je niet aan twifelen. Zie je wel, mijn woorden zijn nog niet koud en het is weeral zo ver... Op naar de volgende anekdote dus.

Bij de douane wil men de voertuigen van de hondengeleiders "stripen", dat is een chique term om te zeggen dat men hun auto's wil voorzien van officiële gele strepen. Niks mis mee, ware het nu net niet dat men daar bij de federale politie zopas is vanaf gestapt, omdat uit een grondige analyse is gebleken dat deze mensen een ernstig risico lopen om het doelwit te worden van drugsbendes, die iedereen die hen dwarsboomt genadeloos afstraffen. Misschien kan



men meteen ook een goedgeplaatste schiet-schijf aanbrengen op de voertuigen van onze hondengeleiders, dat zou pas efficiënt zijn... voor de drugscriminelen dan toch!

Hé, mijn maag knort precies een beetje, het is zo goed als middag, bijna lunchtijd, mijn computer is intussen weer vastgelopen. Mijn frustratie gaat over in een zeker vorm van apathie. Ik had eigenlijk graag nog even verder gewerkt, zodat ik tenminste toch iets gedaan zou hebben deze voormiddag op het veranderen van mijn paswoord na, maar het mag niet zijn. De tol-goden en ICT-godinnen hebben er anders over beslist. Het zei dan maar zo... maar om het af te leren nog eentje uit de oude doos.



Weten jullie nog wie het was? Die directeur die vroeg wanneer het laag water was in het dok, omdat hij met zijn gasten een rondvaart wou doen met de douaneboot.

Hij wou niet dat zijn bezoekers over een gammele geïmproviseerde gangway aan boord moesten stappen bij laag water. Dat zou immers veel te gevaarlijk kunnen worden... Verdorie, ik ben zijn naam toch wel vergeten zeker ... Het ligt op het puntje van mijn tong. Het was, geloof ik, diezelfde directeur die vroeg wat het verschil was tussen een 20 voet container en een 40 voet container.



Toen hem verteld werd dat de rode containers 20 voet waren en de blauwe 40 voet, dan geloofde hij het nog ook. Even later merkte hij op dat er ook groene en witte containers waren. Doodserieus vertelde men hem dat dit reeferen waren, respectievelijk van 20 en 40 voet... en de directeur was tevreden dat hij nu eindelijk eens wist hoe het zat met al die verschillende containers. Een hele prestatie, hij was immers geen ingenieur, maar slechts een simpele directeur bij de douane. Hoe heette die man ook al weer?

Het zal me wel te binnen schieten na de lunch. First things first en eten is nu eenmaal prioritair. Hopelijk is er vandaag personeel genoeg in de refter, zodat er steak is, want daar heb ik nu ongelooflijk veel zin in! Ik zal er mijn boontjes maar niet op te weken leggen, want de wegen van Fedorest zijn ondoorgrondelijk, maar dat is dan weer een ander verhaal...

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 wending nam bij de FOD FIN? Hebt u iets bijzonders meegemaakt dat u wil delen met de collega's? Laat het ons weten, 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.

Resultaten NUOD-enquête bekend

Informatica bij de FOD Fin: Een regelrechte catastrofe

De minister van Financiën haalt regelmatig aan dat de informatisering en digitalisering een compensatie vormen voor de drastische personeelsverminderingen die doorgevoerd werden binnen de FOD Financiën. (Het betreft een personeelsvermindering van 18 % in de laatste 5 jaar, en over de laatste 10 jaar bekeken gaat het zelfs om 29% minder personeel)

Deze stelling wordt echter op geen enkele manier bewezen. Daarentegen staat wel vast dat de vele defecten, onbeschikbaarheden en vertragingen inzake informatica binnen de de FOD Fin een extra zware belasting vormen voor het weinige overblijvende personeel.

Om inzicht te krijgen in de problematiek rond informatica binnen de FOD Fin heeft de NUOD een enquête georganiseerd bij al het personeel. Deze bevraging is misschien niet helemaal opgesteld volgens de wetenschappelijke regels van de kunst, maar gezien het hoge aantal deelnemers (ongeveer 3500) zijn de resultaten toch wel meer dan pertinent.

De resultaten van het onderzoek zijn schokkend, catastrofaal en ronduit vernietigend voor het informaticabeleid van de FOD Fin.

91 % van de ambtenaren bevestigt dat de informatisering en digitalisering bij de FOD Fin geen compensatie vormt voor de doorgevoerde personeelsvermindering!

Bij de FOD Fin veroorzaken defecten, onbeschikbaarheid en andere vertragingen inzake informatica een verlies van meer dan 14 dagen per jaar en per ambtenaar!

Tijdens de laatste jaren is noch de betrouwbaarheid (73 % NEEN) noch de snelheid (78 % NEEN) van de informaticatools bij de FOD in positieve zin geëvolueerd.

De informatica als werkinstrument is dus zelf de oorzaak van een aanzienlijk tijdverlies voor de ambtenaren van de FOD.

Op de vraag: "Geef een getal voor het aantal verloren werkdagen sedert begin 2018 (van januari tot april) ingevolge informatica problemen", was het antwoord gemiddeld 4.7 dagen. Indien we dit getal extrapoleren naar een volledig jaar dan resulteert dit in 14,1 dagen per jaar per ambtenaar. Indien we dit gaan extrapoleren naar het totaal aantal ambtenaren tewerkgesteld bij de FOD Fin (ongeveer 22.000), dan komt dit neer op een verlies 310.200 werkdagen per jaar. De ambtenaren van de FOD verliezen dus gigantisch veel tijd, door malfunctionerende informaticasystemen.



CONCLUSIE

NEEN, de informatica is niet de oplossing om de efficiëntie bij de FOD Fin te verhogen!

INTEGENDEEL, de slecht functionerende informaticatools vormen een extra belasting voor het personeel en leiden tot extra tijdverlies.

NEEN, de informatisering en digitalisering compenseren niet de doorgevoerde personeelsvermindering!

INTEGENDEEL, de personeelsvermindering veroorzaakt onvermijdelijk een vermindering van dienstverlening voor de burger en heeft een negatieve impact op de strijd tegen de fiscale fraude, want minder personeel resulteert in minder controles wat dat weer leidt tot minder inkomsten voor de schatkist

JA, op het gebied van informatica zijn bij de FOD Fin dringend heel wat veranderingen noodzakelijk :

- **Een globale visie op lange termijn moet worden ontwikkeld. Die visie moet tegemoet komen aan de noden van het personeel**
- **De informaticatools moeten degelijke betrouwbare werkinstrumenten, die een daadwerkelijke hulp vormen voor het personeel bij het uitvoeren van hun taken**

De NUOD is en blijft steeds positief ingesteld betreffende modernisering, maar investeringen zijn essentieel zowel op het vlak van personeel als op het vlak van ICT, zo is het bijvoorbeeld cruciaal dat de capaciteit van het informatica netwerk wordt verhoogd.

Over de meest recente problemen leest u meer in Editoriaal.

Voordelige tantièmes afgeschaft, behalve voor parlementairen

Preferentiële tantièmes

Iedereen heeft het tegenwoordig over zware beroepen, maar over de preferentiële tantièmes wordt in alle talen gezwegen. De preferentiële tantièmes, die vele ambtenaren een pensioenvoordeel opleverden, werden koudweg afgeschaft. Voor de ambtenaren dan toch, want de dames en heren ministers en parlementsleden hebben hun eigen, extreem voordelig, tantième wel behouden.

Een preferentieel tantième, wat is dat nu eigenlijk, of beter gezegd, wat was dat eigenlijk? De term tantième wordt in het woordenboek omschreven als “bonus, winstuitkering, premie, toeslag of extra uitkering”. Voor de ambtenaar had dit betrekking op de berekeningswijze van het pensioen.

Het pensioen bij ambtenaren werd berekend op basis van een breuk, met in de teller het aantal gewerkte jaren als ambtenaar en in de noemer het getal 60. Na 45 jaar had de ambtenaar recht op een volledig pensioen, met name 75% (maximum van 45/60) van het gemiddelde van zijn wedde van de laatste 10 jaar (voorheen de laatste 5 jaar)... Dat voor wat betreft ambtenaren zonder voordelige tantième of basistantième 1/60.

Heel wat ambtenaren hadden echter een preferentieel tantième, waarbij het getal in de noemer verlaagd werd:

- 1/55 (volledig pensioen van 75% bereikt na 41 jaar en 3 maanden), voor onderwijs en niet-rijdend personeel van de NMBS
- 1/50 (volledig pensioen van 75% bereikt na 37 jaar en 6 maanden), voor bedienaars van niet katholieke erediensten, postbodes, brandweerlui, loodsen, luchtverkeersleiders, politieagenten, militairen en ook sommige douaniers

- 1/48 (volledig pensioen van 75% bereikt na 36 jaar) voor bedienaars van katholieke erediensten, rijdend personeel van de NMBS, magistraten, federale ombudsmannen, hoogleraren aan de universiteit, lokale mandatarissen, provinciegouverneurs, leden van het comité P en het comité I

De voordelige tantièmes van 1/30 en 1/20 die sommige ambtenaren voorheen genoten, werden al eerder afgeschaft, meer specifiek in 2012.

Tot voor kort konden de ambtenaren die een preferentieel tantième genoten vroeger op rust zonder te moeten inleveren op hun maximum pensioen. Het minimum aantal te werken jaren, vooraleer men met pensioen kan, werd echter al stelselmatig opgetrokken, zodat binnenkort niemand nog op rust kan zonder 45 jaar gewerkt te hebben. Vanaf 2020 worden bovendien alle voordelige tantièmes afgeschaft, behalve dan de supervoordelige tantième van 1/20 voor de leden van het federaal parlement. De heren en dames parlementairen kunnen dus op rust gaan aan een maximum pensioen na 15 jaar dienst. Zo is het natuurlijk gemakkelijker om te zeggen dat iedereen langer moet werken voor minder pensioen!

Iedereen moet langer werken voor minder pensioen behalve de parlementairen

Platte besparing op kap van de ambtenaar

Budgettair gaat het om een grootschalige platte besparingsoperatie op kap van de ambtenaren. Zij zullen immers veel langer moeten werken voor fors minder pensioen. Tegen 2040 moet de afschaffing van de preferentiële tantièmes een besparing van 4.6 miljard euro opleveren voor de schatkist. Die 4.6 miljard euro komen uit de zakken van de gepensioneerde ambtenaren.

Erkenning als zwaar beroep is een aalmoes

Met de invoering van de zware beroepen, probeert men nu de pil wat te verzachten voor de ambtenaren, maar in feite gaat het om een aalmoes. Een doekje voor het bloeden. De zware beroepen compenseren immers in de verste verte niet wat de ambtenaren verliezen.

Slechts een deel van de ambtenaren dat nu een preferentieel tantième geniet, zal in aanmerking komen voor een zogenaamd zwaar beroep. Bovendien zal de erkenning als zwaar beroep slechts leiden tot de mogelijkheid om vroeger met pensioen te gaan, maar de financiële gevolgen daarvan zullen maandelijks door de betrokken ambtenaren zelf gedragen moeten worden, wat niet het geval was bij de preferentiële tantièmes, waar het maximum pensioen ook werd berekend in functie van de tantième.

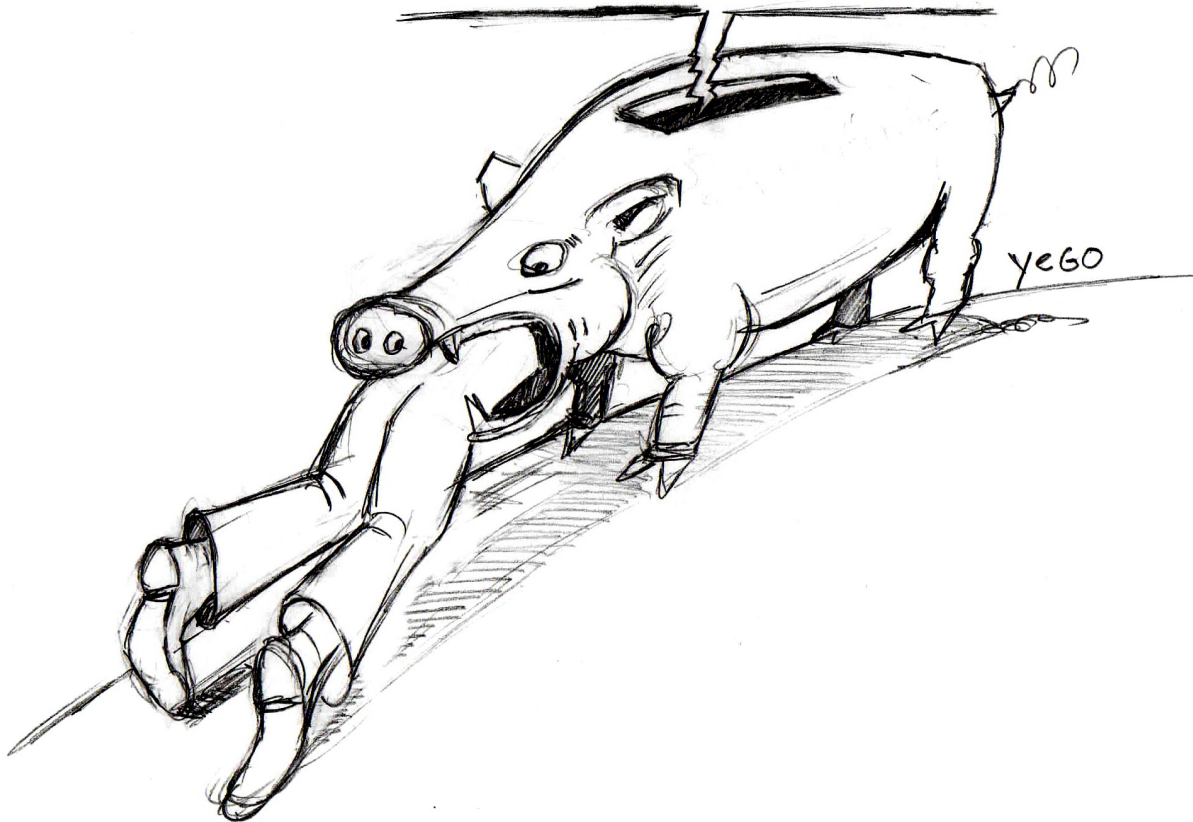
Werken tot in der eeuwigheid

Het is zeer duidelijk. De afschaffing van de voordelige tantièmes moet een jaarlijkse besparing opleveren in het begin van 182 miljoen euro tot maar liefst 4,6 miljard euro vanaf 2040, terwijl er voor de zware beroepen een jaarlijks budget is voorzien van slechts 17 miljoen euro per jaar.

Sommige ambtenaren zullen wellicht nooit meer het pensioenbedrag kunnen behalen waar zij ooit recht op meenden te hebben, zelfs al zouden ze werken tot in der eeuwigheid. De oudere ambtenaren beseffen dit ten volle, maar jongere ambtenaren hebben er vaak weinig of geen besef van wat hen wordt ontnomen, bovenop de vele andere nadelige aanpassingen van het statuut, dus

**ALLEN DE STRAAT OP
WANNEER DE NUOD DAARTOE OPROEPT**

Waar is de poen
Van ons Pensioen?



Sneller ontslag voor gemeenteambtenaar, federaal niveau volgt wellicht

Het voorstel van de regering voor hervorming van het federale ambtenarenstatuut moet het mogelijk maken een statutaire ambtenaar sneller te ontslaan. De voorwaarden voor ontslag, op basis van de beoordeling toegekend in de ontwikkelcirkels, zouden immers sterk versoepeld worden. Het voorstel zou er bovendien toe leiden dat een tuchtprocedure ook negatieve gevolgen kan hebben voor de ontwikkelcirkel van de betrokken ambtenaar. Een tuchtprocedure die op zich niet tot ontslag leidt zou via de ontwikkelcirkels wel een ontslag tot gevolg kunnen hebben, mits de betrokkene al eerder een “te verbeteren” of “onvoldoende” kreeg. Het voorstel werd nog vooralsnog niet goedgekeurd en de NUOD volgt de zaken op de voet

De gemeenteambtenaren daarentegen zijn al in de aap gelogeed. Sinds begin juni moet een gemeenteambtenaar met een tuchtsanctie onmiddellijk uit dienst treden, ook al is de beroepsprocedure nog lopend. De ambtenaar wordt dus eigenlijk al veroordeeld en gestraft nog voor alle procedures zijn uitgeput. Een dictatoriaal beleid dat allesbehalve thuis hoort in een democratie. Als na afloop van deze procedure zou blijken dat het ontslag onterecht was, dan zou de ambtenaar weer in dienst worden genomen en zou het gederfde loon alsnog betaald worden. Er wordt echter met geen woord gerept over een vergoeding voor de morele schade die de betrokken ambtenaar heeft geleden. Imagoschade, emotionele stress, financiële onzekerheid, ... Hier houdt de nieuwe politiek blijkbaar geen rekening mee, alsof het om gemakkelijk weg te slikken peanuts gaat. Voorheen gold het principe “onschuldig tot bewijs van het tegendeel” en werkte de beroepsprocedure opschortend, waardoor de betrokken ambtenaar aan de slag kon blijven tot er een definitieve uitspraak was.

Naast de dictatoriale mogelijkheid tot onmiddellijk ontslag bij tuchtprocedure, zullen bovendien de lichtere straffen alleen nog aangevochten kunnen worden voor de Raad Van State. Als kers op de taart zullen bij de Beroepscommissie geen inhoudelijke argumenten meer mogen worden aangebracht, maar alleen nog procedurefouten.

Antwerpse haven blijft groeien, maar geen toename personeel D&A

Het gaat goed met de Antwerpse haven. De maand mei van dit jaar was een echte recordmaand, waarin meer dan 1 miljoen standaardcontainers (TEU) werden behandeld. Dit is een toename van 9.6% t.o.v. vorig jaar. Het havenbedrijf dringt bij de bevoegde ministers dan ook aan, op een uitbreiding van de haven.

Een heel mooi verhaal, maar dit betekent natuurlijk ook een extra zware belasting voor de collega's van de AA D&A, die heel wat controletaken en andere formaliteiten vervullen in de haven van Antwerpen. Er is nu al te weinig personeel en de werkdruk op sommige diensten is immens, om niet te zeggen onhoudbaar en bijna mensonwaardig.

De NUOD pleit dan ook voor bijkomend personeel om de AA D&A in de Antwerpse haven te versterken, zodat onze collega's daar ten allen tijde hun taken naar behoren kunnen uitoefenen in menswaardige omstandigheden.

In mei 2017 werkten in Antwerpen +/- 734 douaniers. Een proportionele stijging van 9.6%, zou neerkomen op een bijkomende werving van 71 ambtenaren. Dit zou betekenen dat er nu 805 douaniers tewerk gesteld zouden moeten zijn in Antwerpen, om de toegenomen werkdruk op te vangen. In realiteit zijn er momenteel nog slechts 683 douaniers om de haven van Antwerpen draaiende te houden. Dat is een daling van 51 ambtenaren of 6.9%! Het verschil tussen “as is” en “what should be” bedraagt maar liefst 16.5% of 122 ambtenaren, en dat verschil wordt zeker niet opgevangen door betere informatica-tools. Daar komt ook nog eens bij dat het stroomplan, hét actieplan in de strijd tegen drugs, een zware bijkomende druk legt op de Antwerpse douaniers. In het kader van dit plan werden slechts enkele bijkomende ambtenaren aangeworven, een werving die overigens volledig teniet gedaan werd door afvloeiingen

Ondanks alle inspanningen van de betrokken regiomanager om meer personeel te krijgen, stijgt de werkdruk voor de douaniers te Antwerpen tot ongekende en onaanvaardbare hoogtes.

Jaarverslag 2017 FOD Fin gepubliceerd

Het jaarverslag 2017 van de FOD Fin werd gepubliceerd op het internet en is te raadplegen via volgende link:

<http://www.2017.jaarverslag.financien.belgium.be/index-nl.html>

Kortberichten varia

Douane opnieuw bedreigd tijdens diverse controles van nachtwinkels en shishabars

Tijdens een controle van nachtwinkels en shishabars werden de aantal collega's van de douane te Antwerpen bedreigd met fysiek geweld. De toestand liep dermate uit de hand dat tussenkomst van de politie vereist was.

Enkele maanden geleden vond een gelijkaardig voorval plaats. Toen werd een politieagent gewond bij de interventie, in die mate zelfs dat hij werkonbekwaam was voor meerdere dagen.

De collega's van de desbetreffende douanediens zijn voornamelijk niet gewapend, maar de praktijk toont aan dat zij toch regelmatig geconfronteerd worden met gevaarlijke situaties.

De NUOD is voorstander van een grondig onderzoek naar de noodzaak van wapendracht voor de diverse douanediens en pleit tevens voor de erkenning van het beroep van douanier als zijnde zwaar beroep, in dezelfde categorie als politie op het terrein.

Verblijf op ander adres in België tijdens ziekteverlof

Bent u ziek en verblijft u tijdelijk op een ander adres. U moet dit inbellen via de telefoonlijn van Medex. Af en toe loopt het echter grondig fout met de communicatie. Als u pech hebt staat de controlearts dan op een verkeerd adres, met alle gevolgen van dien. U moet zich dan maanden later verantwoorden waarom u zich niet heeft aangemeld bij de betrokken controlearts en als u om één of andere reden niet tijdig reageert dan zal dit leiden tot inhouding van wedde. Al deze miserie kan u vermijden door uw aanwezigheid op een ander adres ook nog eens per mail mee te delen aan de Dienst Time Management: timemanagement@minfin.fed.be.

Houdt deze mail en de ontvangstbevestiging bij. Mocht het toch fout lopen, dan hebt u een schriftelijk bewijs waarmee u zich kan verantwoorden.

Ook de AA Thesaurie strijdt tegen terrorisme

Weinigen zullen het misschien weten, maar ook de AA Thesaurie trekt ten strijde tegen de financiering van terrorisme. Op verzoek van de VN Veiligheidsraad worden alle financiële tegoeden en economische middelen bevroren van personen en entiteiten die terroristische daden plegen, eraan deelnemen of de uitvoering ervan vergemakkelijken. In 2017 werden 294 rekeningen bevroren van in het totaal 271 personen, voor een totaal bedrag van 81.333,69 EUR.

Schietoefeningen AA D&A geannuleerd wegens brandgevaar

De AA D&A was genoodzaakt om in juli een aantal schietoefeningen te annuleren wegens brandgevaar op de schietstanden van het leger ten gevolge van de aanhoudende droogte. De overstap van goed uitgeruste, comfortabele binnenschietbanen naar de lamentabele legeraccommodatie in open lucht laat zich weerom voelen. Naast het risico voor brand in langdurige droge periodes, is het bovendien totaal onverantwoord om ambtenaren in de brandende hitte, urenlang zonder enige beschutting of verkoeling schietoefeningen te laten uitvoeren. De NUOD pleit voor doorgedreven schietoefeningen georganiseerd in goed uitgeruste en comfortabele accommodaties met geschikte infrastructuur voor alle weersomstandigheden.

Douane blijft strijden tegen drugtrafiek

In 2017 werd door de douane 41,5 ton cocaïne in beslag genomen, alsook 2,5 ton khat en 1 ton heroïne en andere opiaten.

Kortberichten varia

TTDA wikt en beschikt, AA D&A staat er bij en kijkt er naar
Het TTDA, het vroegere CITT, met name de dienst die o.a. instaat voor de organisatie van de schietoefeningen bij de AA D&A, wikt en beschikt. Het lijkt wel de Pipi Langkous-dienst van de AA D&A, het TTDA doet immers gewoon haar eigen zin, zonder rekening te houden met reglementen noch met de waarden van de FOD. Het TTDA leidt zichzelf op, controleert zichzelf en vult functies in zonder de selectieprocedures te respecteren. De managers van de AA D&A laten begaan, ze schijnen zelfs niet eens te weten waar het TTDA allemaal concreet mee bezig is en wat de gevolgen zijn op het terrein. De NUOD pleit voor volledige transparantie ter zake alsook een degelijke controle op het TTDA, zodat de vigerende regelgeving ook door deze dienst moet nageleefd worden.

Nieuwe trend: Zoveel verlof als je zelf wil

Trend in Nederland

Zoveel verlof als je maar wil, het is bijna niet te geloven, maar toch, het kan. In Nederland wordt het zelfs een trend, alleen jammer genoeg nog niet bij de overheid. Tussen januari 2016 en mei 2018 steeg het aantal jobs met onbeperkt aantal vakantiedagen in Nederland van 58 naar 230. Het gaat intussen al om 77 verschillende ondernemingen. Deze Nederlandse bedrijven volgden het voorbeeld van een aantal multinationals zoals Netflix, Spotify, Best Buy, Evernote, Zynga, LinkedIn,

Betrokkenheid, verantwoordelijkheid, vertrouwen, doelstellingen en communicatie

De pioniers-bedrijven rekenen voornamelijk op de verantwoordelijkheidszin van hun werknemers en uiteraard speelt ook de onderlinge sociale controle mee om te vermijden dat iemand overdrijft bij het opnemen van verlofdagen.

De kern van het concept bestaat uit vertrouwen en goede afspraken over de te behalen doelstellingen. Verder moeten mensen de vrijheid krijgen om zelf hun tijd te kunnen indelen en hun job te kunnen plannen, want dat maakt mensen juist gelukkiger en productiever. Telewerk, satellietwerk, flexibele uurregelingen, onbeperkt verlof ... het zou in principe allemaal moeten kunnen, zolang het werk maar gedaan wordt en de dienstverlening voor de klanten optimaal blijft.

Om het systeem te doen slagen moeten de werknemers natuurlijk ook onderling goed communiceren en afspraken maken over wie wanneer met verlof gaat.

Daarnaast is ook betrokkenheid een essentiële factor. De job die iemand doet, moet voor hem of haar ook een betekenis hebben, zo niet zal er onvoldoende motivatie zijn om het werk naar behoren uit te voeren. Betrokkenheid ligt immers mee aan de basis van verantwoordelijkheidszin en laat dat nu juist essentieel zijn voor het welslagen van een onbeperkt-vakantie-beleid.

Geen misbruik

De meeste mensen zullen echt geen misbruik maken van het systeem. De Vrijheid tot het nemen van verlof moet immers gezien worden als een soort van geruststellende luxe. Gewoon het feit dat men zo veel verlof kan nemen als men wil, impliceert niet dat iedereen het ook in overdreven mate zal doen. Wie een tuin heeft aan zijn huis, slijt daar ook niet al zijn vrije tijd, maar het feit dat iemand altijd de beschikking heeft over die tuin, geeft een zekere rust en voldoening. Hoe dan ook, werknemers moeten ten gepaste tijde echt wel verlof kunnen nemen. Mensen hebben immers af en toe behoefte aan rust en ontspanning, zo niet raken ze gestrest en worden ze ongelukkig, dus waarom zouden we hen niet de vrijheid geven tot het nemen van verlof wanneer zij daar nood aan hebben?



Niet overal toepasbaar

Toegegeven, het systeem kan natuurlijk niet overal toegepast worden. In fabrieken met productielijnen bijvoorbeeld wordt het een erg moeilijke zaak, maar in vele andere bedrijven zijn er, mits enige creativiteit, tal van mogelijkheden om een onbeperkt-verlof-beleid te introduceren. Het vergt enige inspanningen om een wijziging van de bedrijfscultuur door te voeren, maar het is de moeite waard want een onbeperkt-vakantie-beleid biedt vele voordelen. Niet alleen voor de werknemers, maar ook voor de werkgevers.

Talrijke voordelen

Werknemers kunnen regelmatig reizen, hun vrij gezinsleven organiseren, een off-day nemen als ze zich wat minder goed in hun vel voelen, ... kortom ze krijgen alles aangereikt om gelukkiger te worden en gelukkige mensen zijn gezonder en productiever dan ongelukkige mensen, daar zit het grote voordeel voor de werkgever: de arbeidsproductie stijgt en het ziekteverzuim daalt spectaculair. Daarenboven wordt het voor de betrokken bedrijven gemakkelijker om nieuw jong toptalent aan te trekken. Bovendien is uit de praktijk gebleken dat bij ondernemingen die overschakelden naar een onbeperkt-verlofregeling, de werknemers jaarlijks gemiddeld maar een 5 tot 10-tal dagen meer verlof nemen dan voorheen. Voor de werkgevers overtreft de opbrengst van het systeem ruimschoots de beperkte meerkost van deze extra verlofdagen. Het concept biedt dus eigenlijk niets dan voordelen!

Tegenstanders

Wie zijn dan de tegenstanders van een dergelijk systeem? Kort samengevat zijn het de managers-controle-freaks en de werknemers-vakantie-potters alsook oudere werknemers die van mening zijn dat jongeren binnen het bedrijf niet onmiddellijk dezelfde rechten moeten krijgen als de anciens, die met de jaren hun saldo aan vakantiedagen hebben zien toenemen. Zij zullen een drastische mentaliteitswijziging moeten ondergaan bij invoering een onbeperkt-verlof-beleid.



Statistiek die niets zegt

Sommige managers-opposanten van het systeem roepen statistieken in om aan te tonen dat de tevredenheid van werknemers over hun job niet afhangt van het aantal vrije dagen dat hen toegekend wordt. Uit de resultaten van een onderzoek, uitgevoerd door Mercer, wordt geconcludeerd dat 80% van alle Nederlanders, met 20 vrije dagen, tevreden is met zijn baan, in vergelijking met 73% van de Amerikanen (0 vrije dagen), 65% van de Spanjaarden (34 dagen), 65% van de Fransen (31 dagen), 62% van de Engelsen (28 dagen) en 57% van de Italianen (30 vrije dagen). Uit de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey – EWCS), blijkt dat ongeveer 70% van de werkende Belgen tevreden is met zijn of haar job. Wettelijk zijn er in ons land 20 vrije dagen voorzien, maar er zijn toch wel een aantal sectoren en specifieke bedrijven die meer verlof aanbieden.

In geen van beide onderzoeken werd echter de specifieke relatie onderzocht tussen de graad van jobtevredenheid en het effectief aantal verlofdagen. Iemand kan tevreden zijn met een job, maar dat wil niet zeggen dat hij of zij daarom gelukkig is op de werkvloer en zich daar goed voelt. Om het even duidelijk te stellen, iemand die werkloos is, zal over het algemeen tevreden zijn wanneer hij een job vindt, iemand die nood heeft aan bepaald inkomen om zijn kinderen te kunnen laten studeren, zal tevreden zijn met een baan die aan zijn inkomensbehoefte voldoet, iemand die een bepaalde handicap heeft, zal tevreden zijn met een job waarin rekening gehouden wordt met zijn beperkingen, iemand die een job vindt in een land waar het er wettelijk geen vakantie is voorzien, zal tevreden zijn met die job, omdat hij een inkomen heeft en aanspraak kan maken op een ziekteverzekering ... maar of deze echt mensen gelukkig zijn op de werkvloer, dat is heel andere koek.

Geluk op het werk, of jobtevredenheid, is afhankelijk van vele factoren, zoals loon maar ook inspraak, transparantie, communicatie, werkuren, flexibiliteit, accommodatie, werksfeer, ... en ook verlof is één van die factoren.

Nog meer nietszeggende statistiek

Wanneer we de studies over jobtevredenheid er op na slagen dan blijkt dat Belgische werknemers slechts 65,2 op 100 scoren op de tevredenheidsschaal. Wat betreft geluk op het werk komt België hiermee op de voorlaatste plaats, net voor Frankrijk met 63,8. Onze andere burens doen beter. In Duitsland behalen werknemers een score van 71,2. Onze noorderburen tikken af op 69,9 en het Verenigd Koninkrijk behaalt 67,2 op de tevredenheidsschaal. De werknemers in de Verenigde Staten zijn met 71,8 het gelukkigst. Ook in deze studie werd echter geen onderzoek gedaan naar de directe relatie tussen het aantal verlofdagen en het geluksgevoel op het werk.

Verlof draagt bij aan jobsatisfactie

Eén ding is zeker: verlof “an sich” maakt werknemers niet gelukkig, maar verlof en de vrijheid tot het nemen van verlof zullen zeker bijdragen tot een verhoogde jobsatisfactie. Het is immers niet voor niets dat grote multinationals (vooral dan in de VS, waar geen wettelijk verlof is geregeld) het onbeperkt-verlof-systeem invoeren om de productiviteit van hun werknemers te verhogen, het ziekteverzuim te verlagen en jong talentvol personeel voor zich te winnen.

Race to the bottom

Managers-tegenstanders van het systeem werpen ook op dat een onbeperkt-verlof-beleid er toe zou kunnen leiden dat werknemers juist minder verlof gaan opnemen omdat ze niet kunnen omgaan met de stress van de vrijheid om zelf hun aantal verlofdagen te mogen bepalen of gewoon uit angst voor de reacties van collega's. Op die manier zou een race to the bottom ontstaan, waardoor het opnemen van verlof aanzien zou worden als profitariaat. In België en ook in Nederland wordt dit potentiële nadeel van het systeem echter volledig gecounterd door het wettelijk vastgelegd minimum aantal verlofdagen. Elke werknemer heeft in ons land immers recht op minimum 20 verlofdagen. Voor heel wat sectoren zijn in de cao's echter meer verlofdagen vastgelegd en ook sommige individuele bedrijven kennen hun werknemers extra verlofdagen toe bovenop dit wettelijk minimum.

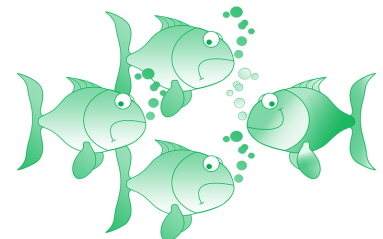
Vakantiedagen wettelijk beschermd

Zelfs bij invoering van een onbeperkt-verlofbeleid moeten de wettelijke regelingen moeten hoe dan ook gerespecteerd worden: iedereen moet in België minimum 20 vakantiedagen per jaar krijgen en in principe mag niemand meer dan 11u per dag werken, al zijn daar wel wat uitzonderingen op (mits naleving van bepaalde voorwaarden). Binnen dit wettelijk kader hebben werkgevers echter ettelijke mogelijkheden om hun personeel de vrijheid te geven het werk zelf te plannen en te organiseren. Er werd al gewezen op mogelijkheden zoals telewerk en satellietwerk, maar daarnaast zijn er nog heel wat andere opties, zoals vrije overdracht van verlof, omzetten van dertiende maand in verlof, vakantiebonussen en zelfs het onbeperkt opnemen van verlof.

België hinkt achterop en federale overheid roeit tegen de stroom in

In ons land zijn er nog maar enkele bedrijven die zich aan dit laatste concept wagen. Ons land hinkt duidelijk achterop ten aanzien van de buurlanden. De Belgische overheid doet echter nog straffer en zwemt resoluut tegen de stroom in.

Terwijl de privé-sector er meer en meer van overtuigd raakt dat werknemers beter functioneren wanneer ze meer vrijheid krijgen inzake het organiseren van hun work-life balance, waaronder ook het opnemen van vakantiedagen, ligt bij de federale overheid het plan op tafel om het verlof van de ambtenaren drastisch te verminderen en de vrijheid om het op te nemen sterk in te perken. Daarnaast slaagt P&O er maar niet in om hardleerse diensthoofden mee te krijgen in het doelstellingsbeleid dat gebaseerd is op vertrouwen en goede afspraken en dat eveneens het toekennen van AV-dagen impliceert. Dit zal ongetwijfeld een bijkomende negatieve invloed hebben op de motivatie van de ambtenaren en ook voor het aantrekken van nieuwe talentvolle medewerkers is het absoluut geen goede zaak.



Psychosociale risico's en schending van de integriteit: Waar en bij wie kan ik terecht?

Bijna dagdagelijks vertoeven we in onze werkomgeving en we zijn daar niet alleen... we delen de werkvloer met anderen, zoals chefs, ondergeschikten, collega's en uiteraard ook derden. Meestal verloopt de omgangswijze met deze anderen op een respectvolle en sociaal aanvaardbare manier, maar soms worden we, jammer genoeg, ook wel eens geconfronteerd met ongepaste omgangsvormen, een onprofessionele houding of niet-integer gedrag.

Voorbeelden te over:

- Ik word gepest of ik stel vast dat een collega gepest wordt.
 - ◇ Een collega wordt systematisch uitgesloten van bepaalde activiteiten
 - ◇ Ik word systematisch gekleineerd door mijn chef
 - ◇ Ik word belast met het uitvoeren van onmogelijke taken
 - ◇ De chef verspreidt systematisch negatieve geruchten over een collega
- Ik word geconfronteerd met schending van de integriteitsregels
 - ◇ Een collega geeft een bepaald bedrijf een voorkeursbehandeling
 - ◇ Ik weet dat een chef zich laat omkopen
 - ◇ Een collega heeft een bijbaantje en er is duidelijk sprake van belangenvermenging met zijn taken op de werkvloer
- Ik word geconfronteerd met agressie door derden of het overkomt één van mijn collega's
 - ◇ Een belastingplichtige bedreigt mij telefonisch
 - ◇ Een belastingplichtige probeert mij om te kopen.
 - ◇ Een belastingplichtige zet mij onder druk
 - ◇ Een belastingplichtige probeert mij te intimideren
 - ◇ Een klant wordt boos en gooit voorwerpen naar het hoofd van mijn collega
- Ik krijg te maken met intern geweld op het werk of één van mijn collega's is er het slachtoffer van
 - ◇ Een chef scheldt een collega de huid vol
 - ◇ Een collega wordt door een andere collega beschimpt en uitgescholden
 - ◇ Ik word geslagen door een collega
- Ik word geconfronteerd met ongewenst seksueel gedrag of zie dat een collega er mee geconfronteerd wordt
 - ◇ Een collega wordt handtastelijk
 - ◇ Een collega valt mij regelmatig lastig met schunnige opmerkingen
 - ◇ Een klant uit seksueel getinte opmerkingen aan mijn collega

Allemaal zaken die totaal onaanvaardbaar zijn, maar hoe ga ik er mee om? Wat kan ik eraan doen? Waar kan ik terecht?

De FOD Fin voert ter zake een beleid en er zijn dan verschillende diensten waar u terecht kan voor hulp:

- Dienst Welzijn, met sociale assistenten
- Dienst IDPBW, met preventieadviseurs
- De vertrouwenspersoon integriteit, en
- Dienst Integriteit met een integriteitscoördinator

Op al deze diensten staan één of meerdere vertrouwenspersonen te uwer beschikking. De betrokken hulpverleners zijn gebonden aan het beroepsgeheim. Zij luisteren naar uw verhaal en kunnen u informeren over de mogelijkheden inzake de te volgen procedures. In sommige gevallen zorgen zij ook voor begeleiding tijdens de procedure.

De diensten P&O en Organisatiebeheersing zijn ter zake ook bevoegd en kunnen finaal zelfs bepalend zijn voor maatregelen, maar zijn minder gericht op eerste hulp



Op de volgende bladzijden vindt u alvast een duidelijk overzicht van de diensten en personen die u kunnen helpen bij een psychosociaal probleem of een geval van schending van de integriteit.

Uiteraard kan u bij uitstek terecht bij uw vakbond wanneer u geconfronteerd wordt met een dergelijk probleem. De NUOD doet al het nodige om u te begeleiden doorheen het hele traject.

	Vertrouwenspersoon integriteit	Dienst organisatiebeheersing	Preventieadviseur IDPBW
Bevoegdheid	het verlenen van bijstand aan een personeelslid dat een mogelijke integriteitschending, begaan door een ander personeelslid van de FOD Financiën, wenst te melden	<ul style="list-style-type: none"> • het onderzoeken van klachten over een personeelslid of een dienst van de FOD Financiën • het organiseren van informatiesessies over integriteit 	het verlenen van bijstand aan een personeelslid dat geconfronteerd wordt met: <ul style="list-style-type: none"> • pesten op het werk • ongewenst seksueel gedrag • geweld op het werk • agressie door een derde • rascisme • discriminatie • risico's met betrekking tot: <ul style="list-style-type: none"> ◇ arbeidsorganisatie ◇ arbeidsinhoud ◇ arbeidsvoorwaarden ◇ arbeidsomstandigheden ◇ interpersoonlijke relaties op het werk
Wie	<p>Marc Van Assche (NL) 04707 408 27 ypi@minfin.fed.be Begijnhoflaan 49 9200 Dendermonde</p> <p>Christian Jacquet (FR) 04707 861 19 pci@minfin.fed.be Finto Bd du Jardin Botanique, 50 boîte 3400 1000 Bruxelles</p>	<p><u>AAFisc</u>: Paul Radermecker 0257 681 38 int.insp@minfin.fed.be</p> <p><u>AAPD</u>: Willem Leenders 0257 625 55 dpdclaim@minfin.fed.be</p> <p><u>AAD&A</u>: Josiane Van Waesberghe 0257 506 93 Simon Van Damme 0257 546 57 da.iida@minfin.fed.be</p> <p>AAll: Tom Dankers 0257 503 79 recoveryclaim@minfin.fed.be</p> <p>AABBI: Yannic Hulot 0257 699 32 deontologie.bbisi@minfin.fed.be</p>	<p>Preventieadviseur diensthoofd Franz Body 0257 682 46 sippt.idpbw@minfin.fed.be</p> <p>Psychosoc medewerkster Virginie DECHEFF (FR): 0257 94 691</p> <p>Psychosoc preventieadviseur Johan DE CLERCQ (NL): 0257 67 562</p> <p>Psychosoc preventieadviseur Laetitia DE COENSEL (NL): 0257 86 755</p> <p>Psychosoc preventieadviseur GHISLAIN Christel (FR): 0257 68 711</p> <p>Psychosoc preventieadviseur VAN MALDER Isabelle (FR): 0257 68 854</p>
Informatie	<ul style="list-style-type: none"> • Intranet • FedWeb • Centrum Integriteit bij de Federale ombudsman 	<p>Intranet: AAPD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intranet: <ul style="list-style-type: none"> ◇ psychosociale risico's ◇ agressie door derden • FedWeb

	Expertisecentrum reglementering en sociaal overleg integriteit	Dienst welzijn	Dienst integriteit Integriteitscoördinator
Bevoegdheid	<ul style="list-style-type: none"> • het informeren van de bevoegde tuchtverheid over de tuchtprocedure • het onderzoeken van de aanvragen tot cumulatief machtiging • het adviseren van personeelsleden bij reële of mogelijke belangenconflicten 	<ul style="list-style-type: none"> • het verlenen van rechtsbijstand aan personeelsleden • het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid • het starten van de interventie-procedure bij het vermoeden van een alcohol- of drugproblematiek • het organiseren van sociale dienstverlening (bijstand door sociale assistenten) 	het coördineren van het integriteitsbeleid van de FOD Financiën
Wie	Lievin Van Ende 0257 628 81 cumul@minfin.fed.be	Annie Kempe 0257 628 55 annie.kempe@minfin.fed.be	Guy Vandeput 0257 680 46 deontologie@minfin.fed.be
Informatie	Intranet: ◇ tucht ◇ cumul en belangenconflict	Intranet: ◇ juridische en sociale dienstverlening ◇ rechtsbijstand ◇ preventief alcohol- en drugbeleid ◇ interventie-procedure ◇ bijstand door sociale assistenten	Intranet: integriteit en deontologie

Syndicaal recht wordt steeds meer ingeperkt

Vaarwel syndicale rechten

De actiemiddelen van de vakbonden, waaronder ook het stakingsrecht, worden heden ten dage steeds meer ingeperkt. Dit blijkt uit twee belangrijke preceden-ten:

- De veroordeling van Antwerps ABVV-voorzitter Bruno Verlaeck voor het kwaadwillig belemmeren van het verkeer tijdens een nationale vakbondsactie.
- De invoering van de minimale dienstverlening in de gevangenissen

Actie voeren, Een misdrijf?

Tijdens de nationale vakbondsactie van 24 juni 2016 had het ABVV grote blokkades opgezet teneinde de

haven van Antwerpen lam te leggen. Er was bijna geen doorkomen aan en er stonden dan ook ellelange files van vrachtwagens die wilden komen laden en lossen.

Sommige plaatsen waren zelfs totaal onbereikbaar geworden, zoals het havendorp Lillo. De correctionele rechtbank van Antwerpen oordeelde dat de vakbondsblokkades de oorzaak waren van gevaarlijke verkeerssituaties en stelde de ABVV-voorzitter hiervoor verantwoordelijk, met een strafrechtelijke veroordeling tot gevolg.

Alle argumenten van de verdediging, zelfs deze gesteund op Europese en internationale verdragen, werden van de tafel geveegd.

In België werd het fundamenteel recht op staken bij deze ten grave gedragen, want het opzetten van bepaalde vakbondsacties is in ons land vanaf nu een misdrijf geworden.



Gewonde democratie

Aan de vrijheid van meningsuiting wordt niet geraakt, maar naar de toekomst toe wordt het veel moeilijker nog acties te voeren om die mening kracht bij te zetten. Vanuit dat oogpunt kan men stellen dat de Belgische democratie ernstig gewond is geraakt in dit conflict.

Ook de werknemers komen zwaar gehavend uit het dispuut. Hun belangen worden immers ondergeschikt gesteld aan de algemene economische belangen, waar die werknemers zelf uiteindelijk de spil van zijn... Dit ruikt naar moderne slavernij.

Uiteraard kan het ABVV niet akkoord gaan met de zienswijze van de Antwerpse rechtbank: het enige echte wapen waarover de bonden beschikken wordt nu immers gecriminaliseerd. De socialistische vakbond gaat dan ook in hoger beroep tegen de desbetreffende uitspraak.

Minimale dienstverlening

Naast de veroordeling van de Antwerpse ABVV voorzitter werd nog een tweede aanval gelanceerd op het syndicaal recht. In de gevangenissen werd namelijk de verplichte minimale dienstverlening voor cipiers doorgevoerd. Hun stakingsrecht wordt dus grondig ingeperkt ten voordele van veroordeelde criminelen die zich niet aan de wet hebben gehouden. De rechten van misdadigers gaan dus voor op de rechten van werknemers. Van rechtvaardigheid gesproken!



Moeilijke situatie

Toegegeven, het is een moeilijke situatie. Immers, wanneer door stakingen van de cipiers de desbetreffende criminelen geschonden worden in de fundamentele rechten van de mens, dan kan de Belgische staat hiervoor veroordeeld worden en in dat geval hebben de betrokken misdadigers recht op buitenproportionele schadevergoedingen, die uiteindelijk betaald worden door de Belgische belastingbetaler. Dit leidt tot wraakroepende toestanden, die de stakers zeker niet beogen. Andere onderbezette diensten, zoals leger en politie, laten opdraaien voor de stakingen van de cipiers ligt, begrijpelijkerwijze, ook erg gevoelig. Deze diensten hebben immers zelf specifieke taken zoals het garanderen van de burgerveiligheid. Toch mogen we de erbarmelijke werkomstandigheden van de cipiers niet uit het oog verliezen. Ook cipiers hebben namelijk rechten die gevrijwaard moeten worden. Zij zijn immers werknemers, die op een positieve manier bijdragen aan onze maatschappij.

Dialogoog en redelijkheid

Dialogoog tussen vakbonden en overheid, en vooral redelijkheid door beide partijen, zijn hier de enige uitweg. De minimale dienstverlening, is een begrijpelijke beslissing vanuit het standpunt van de minister, maar vanuit vakbondsoogpunt is het totaal onaanvaardbaar. Door de minimale dienstverlening wordt het stakingsrecht immers ernstig aangetast en ingeperkt.

Staken mag nog, jawel, maar het mag in zekere zin geen gevolgen meer hebben voor de dienstverlening, want deze moet op minimale wijze gegarandeerd blijven ...

Ambtenaren weerloze speelbal

Bovendien gaat het ook hier om een gevaarlijk precedent. Na de gevangenschappen volgen mogelijk het openbaar vervoer, de loodsdiensten, de luchtverkeersleiders, de douanediensten, ... en tot slot waarschijnlijk alle overheidsdiensten tout court.

De ambtenaren, nu al onverminderd speelbal van de politiek, zullen dan geen enkel verweer meer hebben tegen de nietsontziende politieke beslissingen die hen tot slaaf van deze maatschappij zullen maken.

Vakbonden niet monddood, wel geketend

De trend is duidelijk gezet. Het stakingsrecht wordt ingeperkt en de vakbonden worden aan banden gelegd. Ze worden niet monddood gemaakt, maar wel aan handen en voeten geketend. Ze mogen hun ongenoegen uiten, maar het voeren van acties wordt hen onmogelijk gemaakt door allerlei juridische beperkingen, in die mate zelfs dat het voeren van bepaalde vreedzame acties een misdrijf wordt. Wie het in de toekomst toch zal wagen om zich te roeren en zulke acties te voeren, die zal het mogelijk moeten bekopen met een strafrechtelijke veroordeling en alle bijbehorende gevolgen.

Op termijn zullen de werknemers, ambtenaren op kop, de grootste slachtoffers worden. In een steeds sneller tempo verdwijnen immers alle middelen om op te komen voor hun rechten en dat in een maatschappij waarin voor steeds minder pensioen, steeds langer gewerkt zal moeten worden in steeds penibele arbeidsomstandigheden...



Brexit

Belgische douane moet het maar zien te rooien



De Brexit, wat eerst onmogelijk leek, is nu onafwendbaar en het komt steeds dichterbij.

De Europese bedrijven nemen volop maatregelen en ook de overheden van de verschillende lidstaten komen stilaan in actie.

Voor het douane- en accijnsgebeuren is de impact van de Brexit zeer groot, immers vanaf 29 maart 2019 zullen voor alle handelstransacties met Groot-Brittannië opnieuw douaneformaliteiten vervuld moeten worden. Heel wat extra werk voor onze collega's van de AA D&A dus en bijgevolg dringen de maatregelen op personeelsvlak zich op: De Belgische administratie gaat voorlopig slechts 141 extra personeelsleden aanwerven... peanuts, als je kijkt naar de ons omringende landen! Nederland werft 928 extra douaniers aan, Duitsland 900 en Frankrijk breidt zijn douanecorps zelfs uit met 1200 nieuwe leden. De Belgische aanwervingen worden bovendien deels teniet gedaan door de overheveling van 146 federale ambtenaren, waaronder ook een aantal douaniers, naar de Vlaamse Gemeenschap in het kader van de controle op kansspelen. Eigenlijk beginnen wij, Belgen, dus aan het Brexitavontuur met personeelsvermindering. Te gek om los te lopen, maar dit is België ten top!

Volgens de statistiek van het Agentschap voor Buitenlandse Handel, vertegenwoordigde de totale export van goederen vanuit de Europese Unie (EU-28) naar het Verenigd Koninkrijk in 2017 een bedrag van EUR 320.5 miljard. België had hierin een aandeel van 10%, waarmee het binnen de EU de 3^e belangrijkste exporteur van goederen naar het Verenigd Koninkrijk was. Duitsland nam de 1^{ste} plaats in met 26.3%, terwijl Nederland de tweede plaats bekleedde met een aandeel van 15.8%. Frankrijk kwam op de 4^e plaats met 9.8%, gevolgd door Italië op de 5^e plaats met 7.2%.

De totale import van goederen van de Europese Unie (EU-28) uit het Verenigd Koninkrijk bedroeg EUR 196.6 miljard in 2017. België vertegenwoordigde een aandeel van 8.8%, waarmee het binnen de EU de 5^e belangrijkste importeur van goederen uit het Verenigd Koninkrijk was. De eerste plaats werd ook aan invoerzijde ingenomen door Duitsland met 20,9%, gevolgd door Frankrijk met 14.9% en Nederland met 13.2%. België wordt nog voorafgegaan door Ierland op de 4^e plaats met 11.3%

Als we de absolute cijfers bekijken zien we dat in België 1 douanier aangeworven wordt voor formaliteiten die een handelsbedrag vertegenwoordigen van 239.1 miljoen EUR. In Duitsland is dat 1 douanier voor 89.4 miljoen EUR, in Nederland gaat men voor 1 douanier per 54.1 miljoen EUR en Frankrijk krijgt zelfs 1 nieuwe Brexitdouanier per 42.7 miljoen EUR.

De Belgische douane hinkt dus schromelijk achterop ten opzichte van de douanediens in de buurlanden. Als we dan nog eens rekening houden met de vertrekkers naar de Vlaamse gemeenschap in het kader van de controle op kansspelen, dan wordt het bijkomende werk eigenlijk gewoon verdeeld over de huidige douaniers, waarvan sommigen al zeer zwaar overbelast zijn.

Deze cijfers geven bovendien enkel een zicht op de handelsbetrekkingen tussen de verschillende lidstaten en het Verenigd Koninkrijk, maar de impact voor de Belgische douane zal veel groter zijn dan dit. Gezien de geografische ligging van ons land ten opzichte van het Verenigd Koninkrijk, zal immers ook heel wat handel van en naar andere Europese lidstaten, al dan niet in transit, passeren via ons land. Ook deze bewegingen zullen douaneformaliteiten met zich meebrengen. De bijkomende belasting voor onze Belgische douaniers zal dus veel groter zijn dan enkel de gekende import- en exportbewegingen die rechtstreeks betrekking hebben op ons land en daar lijkt men totaal geen oog voor te hebben.

Gezien er nu vrij verkeer van goederen is tussen de verschillende Europese lidstaten, inclusief het Verenigd Koninkrijk, is het moeilijk om een duidelijk zicht te krijgen op de impact van de Brexit wat betreft douaneformaliteiten en bijkomende werklust, maar het is al wel overduidelijk dat de gevolgen zeer zwaar zullen zijn voor het betrokken personeel. De Belgische douane wordt immers volledig aan haar lot overgelaten en moet het maar zien te rooien zonder bijkomend personeel. Technisch gezien zullen er enkel wat verschuivingen en vervangingen plaats vinden...

De NUOD behartigt

De NUOD eist vervanging voor het personeel dat vertrekt naar de Vlaamse Gemeenschap en staat er op dat er voldoende nieuwe personeelsleden aangeworven worden om de bijkomende formaliteiten in het kader van de Brexit op te vangen. De 141 vooropgestelde aanwervingen zijn ruim onvoldoende, in vergelijking met de maatregelen die er op personeelsvlak genomen worden in de ons omringende landen.

HANDEL MET VK	export in miljoen EUR	import in miljoen EUR	totaal in miljoen EUR	aantal douaniers aangeworven	miljoen EUR per douanier
België	16314,4	17395,2	33709,6	141	239,1
Duitsland	39246,0	41173,7	80419,7	900	89,4
Nederland	24198,3	26033,6	50231,9	928	54,1
Frankrijk	21895,1	29320,7	51215,8	1200	42,7

GDPR of General Data Protection Regulation



GDPR: Wat is het?

De GDPR of in het Nederlands de AVG (Algemene Verordening Gegevensbe-

scherming) is in voege getreden op 28 mei van dit jaar. Deze verordening behandelt het beheer en de beveiliging van de gegevens van de Europese burgers. Alle organisaties moeten nu kunnen aantonen welke persoonsgegevens ze verzamelen, hoe deze gebruikt worden en, al minstens even belangrijk, hoe deze beveiligd worden. Het individu krijgt specifieke rechten, zoals het recht om vergeten te worden. Ook voor datalekken werd een regeling uitgewerkt. Deze moeten bijvoorbeeld gemeld worden binnen de 72 uur.

Ook van toepassing op de NUOD

Net als andere organisaties moet ook de NUOD zich houden aan de Europese regelgeving. In het kader van de gewijzigde wetgeving, ontvangt u binnenkort op uw dienstmailadres een mail ter zake.

De basisbeginselen

De verordening is gesteund op een aantal basisbeginselen, die we hierbij heel kort toelichten:

1. **Rechtmatige, behoorlijke en transparante verwerking van de gegevens:**
De betrokken burgers moeten in kennis gesteld worden over wie de gegevens verzamelt en verwerkt, met welk doel en welke risico's er eventueel aan verbonden zijn.
2. **Controle op juistheid van de gegevens en mogelijkheid tot corrigeren:**
Alle redelijke maatregelen moeten genomen worden om onvolledige of onnauwkeurige data te wissen of te verbeteren.
3. **Integriteit en vertrouwelijkheid bij gegevensverzameling en -verwerking**
De gegevens moeten voldoende worden beveiligd tegen niet toegelaten of onwettige verwerking, verlies, beschadiging en vernietiging.
4. **Doelgericht verzamelen en verwerken van gegevens**
Persoonsgegevens mogen slechts worden verzameld en verwerkt voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden en mogen niet verder verwerkt worden op manieren die onverenigbaar zijn met die doeleinden.
5. **Minimale gegevensverwerking, enkel voor de initiële doelstelling en aanverwante zaken**
De gegevensverwerking van persoonsgegevens moet toereikend zijn, ter zake dienend en beperkte tot het strikt noodzakelijke voor de opgegeven doeleinden.
6. **Beperkte bewaartermijn van verzamelde gegevens**
Persoonsgegevens moeten zo bewaard worden dat het mogelijk is de betrokkenen te identificeren en mogen niet langer bewaard worden dan nodig is om de initiële doelen te verwezenlijken. Archivering voor langere periode mag enkel in het kader van openbaar belang, historisch of wetenschappelijk onderzoek of statistisch werk.

“Voordeel van alle aard” beter gekend als “Voordeel in natura”

Een syndicale test-aankoop van het systeem “persoonlijk gebruik van toestellen”

De publicaties in verband met het mogelijk voordeel van alle aard bij privaat gebruik van een door de werkgever ter beschikking gesteld toestel, zoals PC, laptop, tablet, GSM, smartphone en bijbehorende abonnementen, heeft bij jullie heel wat beroering veroorzaakt en veel vragen opgeworpen. Heel wat leden hebben ons hieromtrent gecontacteerd. Bedankt voor alle input.

Wij proberen hier één en ander op een rijtje te zetten en ook wat verder uit te diepen met een syndicale bril, in afwachting van verder formeel overleg met de werkgever. De analyse hierna en ingenomen standpunten bij bepaalde thema's vertegenwoordigen dan ook een louter syndicale visie, onder voorbehoud van de resultaten van verdere gesprekken met de FOD Financiën. Het geeft wel aan hoe wij met de FOD verder willen argumenteren/discuteren. Denk dus vooral niet dat wij, als zijnde de NIOD, de angels niet zouden zien.

Wettelijke basis

Welke wettelijke teksten liggen aan de basis van het hele gebeuren dat nu op til staat?

1. Een koninklijk besluit van 2 november 2017 (tot wijziging van het KB/WIB92) dat fiscaal nieuwe forfaits bepaalt voor zulke, aan eender welke persoon verstrekte voordelen.
2. Een AAFisc-circulaire van 13/12/2017 dat commentaar levert voor toepassing.
3. Een protocol van 20/02/2018 tussen onze FOD en de representatieve vakbonden.
4. Een nota van de FOD met “Algemene Gebruiksvoorwaarden” voor een door de FOD ter beschikking gesteld toestel, dat voor (normaal) privé-gebruik wordt aangewend.
5. Een publicatie op intranet “Voordeel van alle aard – ICT-materiaal”
6. Een FAQ – Voordeel van alle aard ICT-materiaal

Beperkte bijsturing na kritiek vakbonden

We hadden al een eerste kritiek gesignaleerd aan de FOD Fin en gepubliceerd op onze website. De FOD deed een lichte bijsturing, maar daar bleef het dan ook bij. Noteer dat wij vanaf september online willen gaan met een nieuwe, tweetalige website en dat u daar ook de verdere evolutie zal kunnen volgen.

Wie wordt zeker niet geïmagineerd?

Collega's die over geen enkel toestel (PC, laptop, tablet, gsm, smartphone), noch over een abonnement beschikken, hebben 0 EUR fiscaal voordeel van alle aard. Zij vallen dus volledig buiten de nieuwe regeling. Dit geldt ook voor zij die enkel over een PC of laptop beschikken, en deze uitsluitend beroepsmatig gebruiken, o.i. ook met klassieke goeddoelzaamheid bij occasioneel gebruik voor privédoeleinden tijdens een werkdag. Ten slotte blijven ook gespaard, zij die een tablet, gsm of smartphone van hun dienst gebruiken, of zij die uitsluitend voor beroepsdoeleinden gebruik maken van een dergelijk persoonlijk toegekend toestel (2 en 4,5,6)

Behoort u tot één van deze categorieën, neem dan simpel zoals gevraagd “Uw opties” en leg “Uw verklaring” daaromtrent af.

Weet wel dat de FOD toezicht wil houden op het louter professioneel gebruik en zich zelfs eenzijdig voorneemt een vastgesteld voordeel (dus toch privé-gebruik) retro-actief op de fiscale fiche van de medewerker te brengen vanaf toekenning van het toestel/abonnement! Meer hierover onder “privacy” hierna. Neem als lid bij zulk dispuut alleszins asap contact met NUOD voor bijstand.

De voorwaarden van het abonnement

De voorwaarden van het abonnement zijn o.i. toch wel heel erg belangrijk en cruciaal voor het nemen van een beslissing ter zake, maar bij het ter perse gaan van deze Flash, was het hier nog steeds koffiedik kijken, in tegenstelling tot wat de FOD op het intranet doet uitschijnen. Hopelijk komt er voor eind augustus licht in de duisternis, zo niet is een optiekeuze, met kennis van zaken, uiterlijk medio september niet meer voor iedereen mogelijk. Wat zijn bijvoorbeeld de afdwingbare verplichtingen van de leverancier bij defect? Zeer belangrijk als men over geen privétoestel meer beschikt. Bij onbeschikbaarheid kan er theoretisch geen voordeel alle aard zijn, dus mag dit zeker niet lang duren...

De NUOD adviseerde negatief bij het protocol, met als concrete wens de inwerkingtreding uit te stellen tot de ingang van het nieuwe fiscaal jaar (1/1/19). Uw vakbond wil tevens verder overleg na kennisname van de concrete abonnementsvoorwaarden.



Beduidend engere toepassing door onze FOD dan voorgeschreven – loont het de moeite?

Als fiscus kan onze FOD het uiteraard niet waarmaken om op eigen werknemers niet de fiscale regels toe te passen waarvan de naleving bij andere werkgevers in het land wordt afgedwongen. Op eerste gezicht is de intrede van de nieuwe regeling dus volledig aanvaardbaar, ware het niet dat onze werkgever hetzelfde forfait als elders wil toepassen, maar wel voor een veel beperkter voordeel (4).

Waar noch het KB, noch de circulaire, noch het afgesloten protocol (hier behoudens “technische beperkingen”, dus niet “commerciële”) het privé gebruik op enige manier aan banden legt, laat onze FOD voor hetzelfde forfait enkel een “normaal” privégebruik toe. Volgens de nota van gebruiksvoorwaarden van de FOD (4) vallen bellen buiten de EU en surfen met video bijvoorbeeld niet onder normale benutting. Tevens is gebruik door een derde, bv. een inwonend familielid, gewoon verboden (4 en 6). De regels hebben dit niet ingegeven, maar misschien wel de provider, want zo blijkt het aanbod toch maar een mager beestje, zeker als men thuis de facto moeilijk anders kan dan nog een andere, allicht vaste internetverbinding aan te houden, en ook voor het gemak meestal daarmee zal werken, dus weinig op het abonnement van de FOD.

Het materiaal dat door het forfaitair bedrag is gedekt, zal bij de FOD alleszins ook veel beperkter zijn. De circulaire (2) begrijpt bijvoorbeeld onder het forfait van 72€ voor een PC zowel computer als scherm, klavier, muis, printer, scanner, luidsprekers en software. De NUOD pleit ervoor dat ook u volledige “waar voor uw geld” krijgt.

Voor ons scheelt dit alles samen toch een serieuze slok op de borrel, in die mate zelfs dat het de balans echt wel kan doen overslaan om te kiezen voor het behoud van een eigen toestel en abonnement, zeker wanneer op de vrije markt een beter passende oplossing kan worden gevonden.

De FOD Financiën is hier duidelijk, eens te meer, nodeloos heiliger dan de paus. Worden eigen werknemers misschien gebruikt om nadien als voorbeeld te stellen voor de privésector of wordt er gewoon weeral eens beknibbeld door slechts een budgetformule aan te bieden, die in schril contrast staat met hetgeen andere werkgevers doen...?

We geven ook nog mee dat niet geweten is of onze FOD enigszins normale vervangritmes gaat hanteren voor de betrokken toestellen: een PC wordt normalerwijze vervangen na 3 tot uiterlijk 5 jaar, een smartphone na 3 jaar, zeker bij jongeren is dit de norm, al was het maar om bij te blijven met alle evoluties en nieuwe mogelijkheden. Wat dit laatste betreft laat de FOD Fin de kans van dynamiek liggen om zij die het wensen tegen opleg een performanter toestel te laten kiezen dan wat standaard aangeboden wordt. Dit zou de belangstelling ongetwijfeld kunnen aanscherpen. Men kan natuurlijk aan het einde van elk kalenderjaar de zaak stopzetten, maar dat is dan wel een hele rompslomp.

Ten slotte stelt de NUOD vast dat onze FOD blijkbaar niet voorziet in een tot telefonie beperkt gsm-abonnement, wat voor velen kan volstaan. Ook is er geen sprake van loutere terbeschikkingstelling van een vaste internetverbinding, verkieslijk voor een PC. Is het ontbreken van een terugverdieneffect als voordeel alle aard daar al dan niet vreemd aan, of is het gewoon omdat dat de gekozen provider minder interesseert, wie zal het zeggen? Hoeveel internetmogelijkheden de werkgever ook aanbiedt (bv. mobiel smartphone, mobiel tablet, vast woning, vast tweede verblijf), het verondersteld fiscaal voordeel blijft altijd onveranderd, nl. 60 EUR maximum per jaar.

De NUOD gaf al negatief advies bij het protocol (3), met als concrete eisen:

- *Aanpassing ICT-code (met name de “technische beperkingen”) voor inwerkingtreding van het systeem,*
- *Uniforme toepassing over het hele federaal openbaar ambt op een identieke manier, én*
- *Ondubbelzinnige definitie van “goed huisvaderschap” (en inherent “normaal gebruik”)*

Regels voor toepassingsveld voordeel van alle aard...

Het KB (1) heeft het over persoonlijk gebruik, o.i. toch minder precies dan privaat gebruik, want als enige voor een bepaald beroepsdossier op internet gaan, kan ook vallen onder “persoonlijk gebruik”

Volgens de circulaire (2) is de regeling toepasselijk op alle belastingplichtigen die “in de privésfeer gebruik maken van...”, en worden niet bedoeld de toestellen die een werknemer occasioneel voor privédoeleinden gebruikt in de beroepslokalen van de werkgever”. Op zich is dat o.i. al duidelijker, maar kan er zeker nog discussie rijzen over de woorden “occasioneel” en “beroepslokalen”, waar geen voordeel van alle aard voor geldt.

Het woord occasioneel verder invullen is aartsmoeilijk, te meer omdat daarover zelfs in de hiërarchie opvattingsverschillen zullen bestaan.

Het woord beroepslokaal lijkt ons makkelijker te definiëren:

- De klassieke werkpost, in een dienstgebouw, een douanevoertuig of –vaartuig, maar ook op andere plaatsen waar men als tijdelijk gedetacheerde tewerk gesteld is.
- De werkposten in satellietgebouwen van de federale overheid of in specifieke gebouwen waar een FOD zulke posten zou inhuren, en in externe bedrijfsgebouwen waar werknemers een opdracht vervullen.
- Voor thuiswerkers is hun arbeidsplek arbeidsrechtelijk een werkpost, en neigen we er toch naar om ook deze activiteit niet tot de “privésfeer” te rekenen in de periode tijdens dewelke werknemers hun werkdag draaien (inclusief voorgeschreven pauzen), aantoonbaar of volgens voorafgaandelijke afspraken.

Nieuw overleg tussen FOD en vakbonden is hoe dan ook vooropgesteld. De NUOD is van oordeel dat de bijsturing van de deontologische code – ICT meer duidelijkheid kan geven, maar adviseert haar leden bij dispuut - zonder bijkomende verduidelijkingen - hieromtrent contact te nemen voor bijstand.

Bedrag voordeel alle aard ruimer gezien...

De teksten zijn voldoende duidelijk wat betreft de toegepaste forfaitaire bedragen van het voordeel waarop u aan uw hoogsteigen aanslagvoet op uw inkomsten zal worden belast. Normaliter wordt netto concreet minder dan 50% van het forfait aangerekend. Wij proberen daarom enkel de bruto jaarlijkse forfaits bevattelijk op te nemen in een stroomschema. (zie volgende pagina)

Wel blijven we (voorlopig) op onze honger voor wat betreft de mondelinge belofte van de Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Financiën om de eis te onderzoeken de lachwekkende vergoeding van 1 EUR per thuiswerkdag op het niveau te brengen van de meerderheid van private werkgevers (en zelfs van andere FOD's).

Na de tabula rasa van nagenoeg alle vergoedingen en de verdere afbraak van ons statuut, gaat nu ook het ultieme voordeeltje overboord dat sommige collega's oogluikend genoten voor inwerkingtreding van de nieuwe regeling. Velen onder ons voelen zich dan ook finaal een volledig gepluimde kip, en er zal er met zekerheid heel wat minder "gefladderd" worden ten bate van onze fiscale FOD.

Eventueel eenzijdig sanctioneren bij "nalatigheid"...

De toestellen zijn in wezen werkinstrumenten en daarvoor is de regel dat iedere werkgever verliezen voor zijn rekening neemt, ook door diefstal en defect of andere schade. Wanneer een werkgever, zoals de FOD Fin, bij elke vorm nalatigheid in hoofde van de werknemer de hiermee gepaard gaande kosten te diens laste legt (4 en 6), zonder daarbij te relativieren met de termen "grove", "zware" of "exclusieve" nalatigheid, dan is dat onbetwistbaar een brug te ver. Bovendien is het onaanvaardbaar dat ter zake niet wordt uitgesloten dat de FOD tegelijkertijd rechter en partij kan zijn. De tijden dat een werkgever eenzijdig inhoudingen op loon kon doen, zijn dank zij syndicale strijd gelukkig al lang vervlogen. In onze sociale rechtsstaat, worden inhoudingen maar in een beperkt aantal gevallen getolereerd.



Terloops gezegd kunnen we er, vanuit zorgplicht van de werknemer, nog net inkomen dat deze bij diefstal aangifte moet doen bij de politie, maar zulke aangifte kan men niet meer eender waar en wanneer doen. Men kan de vragen stellen of dit niet beter gedaan wordt door een gespecialiseerd persoon van de FOD. Zo niet heeft dit o.i. voor de betrokken werknemer dan de consequenties van een dienststopdracht, inclusief verplaatsingskosten en eventuele recuperatie van verloren privé-tijd.

De NUOD adviseert haar leden contact te nemen voor concrete bijstand bij elk dispuut in deze sfeer.

Privacy

Met de nieuwe GDPR-wetgeving, nog meer dan vroeger, kan onze FOD zich zeker niet opstellen als "big brother". Hoe zou de FOD bijvoorbeeld de beschikbaarheid van wifinetwerken in de omgeving (4) kunnen onderzoeken zonder de privacy van de werknemer te schenden, in casu door te analyseren waar de betrokkene zich op een bepaald ogenblik bevond? Er rust ter zake een beroeps- en ethische (burger)plicht op elke ambtenaar, inzonderheid op hen die tewerkgesteld bij ICT en aanverwante diensten.

De NUOD vraagt om haar elke schending van privacy te melden, om dit met de integriteits- en privacyverantwoordelijken binnen onze FOD aan te kaarten, desnoods om verdere stappen te zetten.

Gebruiksgemak

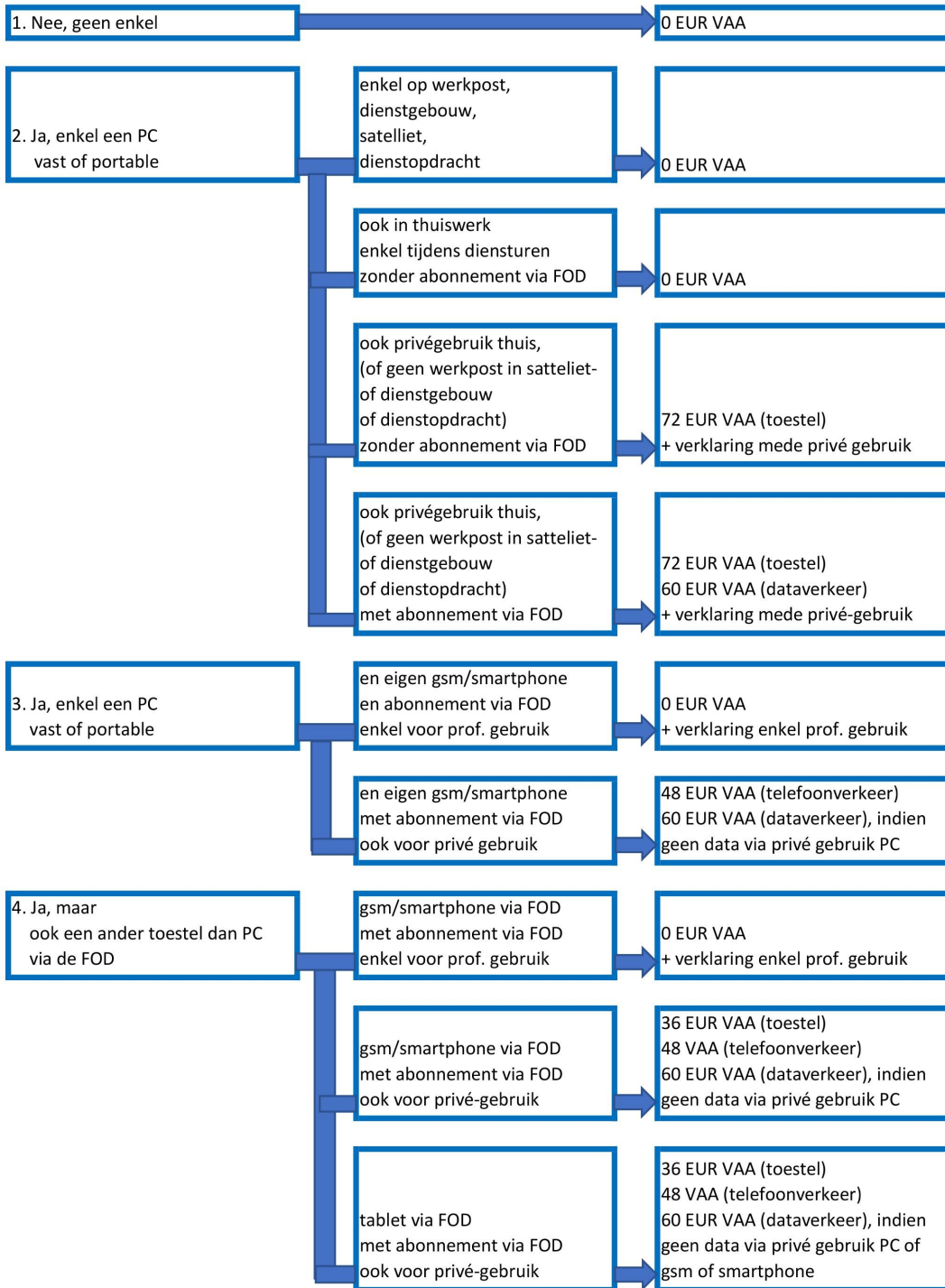
Qua gebruiksgemak zijn publiek toegankelijke wifinetwerken (4 en 6) bovendien onvoldoende constant, met inlogproblemen, traagheid en onderbrekingen tot gevolg. Het gebruik ervan leidt tot onnodige irritatie, die vlot kan vermeden worden door klassiek te communiceren op basis van het abonnement, en niet via free wifi, zoals de FOD van haar werknemers verwacht.

Verdere communicatie...

Wij houden u zeker op de hoogte van de evolutie in dit dossier, maar verzoeken u tevens om ons ook de kritiek bij de toekomstige communicatie door de FOD niet te onthouden. Soms is deze niet eensluidend, bv. aangaande wie de vervanging van een toestel regelt (volgens 4 de ICT-desk, volgens 6 het Proximus portaal). Soms is de communicatie dan weer onduidelijk of misleidend. Bv. de FAQ lijst, waar letterlijk de vraag in staat: "Mag ik een smartphone/GSM weigeren?" Waarop het antwoord luidt: "Ja, dat mag indien u uw eigen toestel wenst te gebruiken. Hoe dan ook zal u het telefonie- en/of mobiel internetabonnement niet kunnen weigeren." *Hier had beter bij gestaan ter verduidelijking: "voor professioneel gebruik (0 EUR voordeel alle aard)"*



Beschikt u over een toestel van de FOD FIN ? => Voordeel van alle aard (VAA)?



Bedragen zijn cumulatief toe te passen, behalve internet 60 EUR VAA slechts 1 keer voor alle toestellen
 Het absolute maximum VAA is 252 EUR! Let wel op: mede-privé gebruik = normaal gebruik = beperkt!

Steeds verder gaande politisering van openbaar ambt

Op voorstel van minister van Financiën Johan Van Overtveldt gaf de ministerraad op 4 mei l.l. haar goedkeuring aan een ontwerp van KB dat het administratief en geldelijk statuut van sommige personeelsleden van de FOD Financiën wijzigt. Meer specifiek gaat het om het Ontwerp van KB tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 juli 2013 tot vaststelling van het organiek reglement van de Federale Overheidsdienst Financiën en van de bijzondere bepalingen die van toepassing zijn op het statutair personeel.

Dit ontwerp van KB heeft tot doel het organiek reglement te wijzigen en meer bepaald wat betreft:

- de organisatiestructuur
- de oprichting van een beheerscomité op het niveau van de voorzitter van het directiecomité, waaraan het directiecomité sommige bevoegdheden kan delegeren, dit gelet op de omvang van het departement
- de samenstelling van de beheerscomités
- een actualisering van de bepalingen met betrekking tot de bevorderingsprocedures binnen het niveau A
- de vergelijkende selectie voor overgang naar een of meerdere functies van A2, waar voortaan slechts een proef van de 2e reeks verplicht dient te behoren tot het vakgebied economie, recht of overheidsfinanciën
- het behoud van de rechten verbonden aan een geslaagd loopbaanexamen dat georganiseerd werd ten behoeve van een bepaalde entiteit van de FOD Financiën, indien een ambtenaar wegens dwingende noodzakelijkheid wordt aangewezen voor een dienst van een andere entiteit

De wijziging van organisatiestructuur, heeft onder meer betrekking op de omvorming van de huidige Stafdienst Beleidsexpertise en ondersteuning (Stafdienst BEO) naar de Algemene Administratie Beleidsexpertise en ondersteuning (AA BEO). Deze stafdienst zou omgevormd worden tot een Algemene Administratie.



Het lijkt hier om een onschuldige naamsverandering te gaan, maar bij nader inzien past het hele opzet **toevallig** ook perfect in de huidige politiseringsoperatie van het openbaar ambt. Misschien zien we hier spoken, maar spoken of niet, de gevolgen van deze ingreep zijn hoe dan ook schrikbarend:

- De stafdirecteur verdwijnt en in de plaats komt een nieuwe administrateur, die **per toeval** politiek aangesteld kan worden. De huidige stafdirecteur krijgt voor de resterende duur van zijn mandaat een andere, nog onbekende opdracht, weliswaar met behoud van zijn vergoeding.
- De leidinggevenden van diensten van de Stafdienst BEO zullen vervangen worden door mandaatfuncties, nl. strategische functies die **toevallig** opnieuw politiek ingevuld kunnen worden.
- Tot slot zou het directiecomité een aantal bevoegdheden (kunnen) delegeren aan de beheerscomités (die **toevallig** mogelijk politiek samengesteld zijn uit bovenstaande mandaatfuncties), met als gevolg dat statutaire bevorderingen op de lagere niveaus (tot A3) ook politiek gestuurd kunnen worden. Uiteraard heeft de minister van ambtenarenzaken het steeds over de man of vrouw met de juiste competenties op de juiste plaats, maar deze competenties kunnen weerom **toevallig** eenvoudigweg op maat geschreven worden van bepaalde personen die mogelijkerwijze **toevallig** over een bepaalde partijkaart zouden kunnen beschikken.

Het ontwerp van KB werd voorgelegd aan de syndicale onderhandeling, waar de NUOD, als niet-politieke vakbond, jammer genoeg geen verschil kon maken. Bij gebrek aan tijd en menselijk potentieel zal de Raad van State vermoedelijk **toevallig** geen advies ter zake kunnen verstrekken, zodat het KB na goedkeuring door de koning, al op 4 september in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd kan worden. De dames en heren ministers, lijken deze omvorming nog net voor de verkiezingen te willen realiseren, maar misschien is dat ook **louter toeval**...

Al deze mogelijke toevalligheden samen, wekken zeer sterk de indruk, dat de politisering van de FOD Financiën onvermoeid verder gaat, maar we kunnen ons vergissen natuurlijk!

CESI steunt campagne voor gezonde werkplek “Gevaarlijke stoffen, zo pak je dat aan”

Probleem zwaar onderschat

Op veel werkplekken in Europa worden werknemers blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. Dit komt vaker voor dan de meeste mensen beseffen, mogelijk zelfs op bijna alle werkplekken, met als gevolg grote risico's voor veiligheid en gezondheid.

Gevaarlijke stoffen zijn vaste stoffen, vloeistoffen of gassen die een gevaar vormen voor de veiligheid of gezondheid van werknemers. Blootstelling aan die stoffen kan plaatsvinden doordat de stof wordt ingeademd of doorgeslikt, of in de huid doordringt.

Blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk wordt in verband gebracht met gezondheidsproblemen die acuut kunnen optreden, maar ook soms op lange termijn, zoals:

- luchtwegaandoeningen (zoals astma, rinitis, asbestose en silicose);
- schade aan inwendige organen, waaronder de hersenen en het zenuwstelsel;
- irritatie en ziekten van de huid;
- kanker (zoals leukemie, longkanker, mesotheliom en kanker in de neusholte).

Daarnaast kan de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen voor werknemers ook een risico vormen voor brand, explosie, acute vergiftiging en verstikking.

Belang van risico inventarisatie en evaluatie

Uit de tweede [Europese bedrijvenenquête naar nieuwe en opkomende risico's \(Esener-2\)](#) van EU-OSHA blijkt dat gevaarlijke stoffen het meest voorkomen in bepaalde specifieke sectoren, zoals de landbouw, de verwerkende industrie en de bouw, maar dat wil niet zeggen dat er in andere sectoren geen risico's zijn. Niet minder dan 38% van alle Europese ondernemingen maakt melding van potentieel gevaarlijke chemische of biologische stoffen in de werkomgeving. Het is dan ook van cruciaal belang dat de risico's worden geïdentificeerd en aangepakt.

Gebrek aan bewustzijn

In heel Europa wordt dus een onacceptabel aantal werknemers blootgesteld aan gevaarlijke stoffen. Een aanzienlijk deel van de beroepsziekten wordt hierdoor veroorzaakt. Beroepsziekten hebben een negatief effect op het werkvermogen van werknemers, maar ook op hun algemene levenskwaliteit. In sommige gevallen kunnen beroepsziekten zelfs fataal worden voor een werknemer. Samen met arbeidsgerelateerde ongevallen die door gevaarlijke stoffen worden veroorzaakt, leidt dit alles tot aanzienlijke kosten voor werknemers en bedrijven. Desondanks is een algemeen gebrek aan bewustzijn aangaande de aard en de hoeveelheid van gevaarlijke stoffen op het werk en de daaraan verbonden risico's. In de afgelopen jaren is er dan ook weinig of geen vooruitgang geboekt in het verminderen van de blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen.

Meer dan 17% blootstelling

Volgens de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden schommelt het aandeel van werknemers dat meldt gedurende ten minste een kwart van de werktijd aan chemicaliën te worden blootgesteld al sinds 2000 rond de 17%.

In werkelijkheid zal het cijfer nog veel hoger liggen, want velen zijn zich er niet van bewust dat ze blootgesteld worden aan gevaarlijke stoffen

Ook bij de FOD Fin lopen sommige ambtenaren het risico of blootstelling aan gevaarlijke stoffen. De collega's van AA D&A controleren bijvoorbeeld regelmatig containers die giftige gassen of dampen bevatten, hetzij door fumigatie, hetzij door uitdamping, hetzij door chemische of biochemische reacties.

Blootstelling aan gevaarlijke stoffen op de werkplek moet dus dringend worden geëlimineerd of er moet op zijn minst zodanig mee worden omgegaan dat de veiligheid en gezondheid van werknemers niet in het gedrang komen en dat het economische succes van bedrijven en de samenleving worden gewaarborgd.

Iedereen moet verantwoordelijkheid nemen

Voor een doeltreffend beheer van veiligheid en gezondheid op het werk moeten alle partijen, zijnde werkgevers, managers en werknemers betrokken worden bij het beleid en ter zake hun verantwoordelijkheid nemen.

- **Werkgevers** zijn wettelijk verplicht risicobeoordelingen uit te voeren om alle potentiële gevaren van gevaarlijke stoffen in kaart te brengen. Ze moeten ervoor zorgdragen dat risico's worden beheerd op basis van de hiërarchie van preventiemaatregelen.
- **Managers** moeten de betrokkenheid van werknemers stimuleren en ervoor zorgen dat werknemers regelmatig training krijgen en gemakkelijk toegang hebben tot gebruiksvriendelijke hulpmiddelen
- **Werknemers** moeten de potentiële risico's begrijpen, goed bekend zijn met preventiemaatregelen, met een gerust hart eventuele zorgen kunnen uiten en worden aangemoedigd om actief mee te zoeken naar oplossingen.



Preventiecultuur creëren

Alleen met een goed uitgewerkte **preventiecultuur** kan op een efficiënte manier voorkomen worden dat er slachtoffers vallen als gevolg van gevaarlijke stoffen op werkplekken in heel Europa. Alle betrokkenen moeten zich bewust zijn van de risico's en zich inzetten voor het beheeren of voorkomen ervan. In een goed preventiebeleid moeten volgende elementen dan ook geïntegreerd worden::

Bewustmaking:

Iedereen die zich op een werkplek bevindt, moet zich bewust zijn van gevaarlijke stoffen, de risico's ervan en manieren om die risico's te verminderen of te elimineren.

Risico-inventarisatie en evaluatie

Dit is de eerste stap richting preventie. Werkgevers, managers en werknemers moeten hierbij betrokken worden. De risico's van gevaarlijke stoffen zijn vaak complex en bij het identificeren van de risico's moet met veel factoren rekening worden gehouden. Risico-beoordelingen moeten ook permanent geactualiseerd worden, bij veranderende werkomstandigheden of wijzigende processen, ook bij toeleveranciers of onderaannemers, verandert immers ook de potentiële blootstelling aan gevaarlijke stoffen en moet het beleid worden aangepast.

Wetgeving:

Uiteraard dient het hele beleid gevoerd te worden binnen het vigerend wettelijk kader, waarin de wettelijke verantwoordelijkheden van werkgevers worden beschreven om werknemers tegen gevaarlijke stoffen te beschermen. Werkgevers dienen dus goed op de hoogte te zijn van deze wetgeving, die voorziet in een hiërarchie van preventiemaatregelen.

Praktische tools en richtlijnen:

Binnen elk bedrijf moeten er praktische tools en richtlijnen ter beschikking staan van de werknemers voor het voeren van een efficiënt beleid rond gevaarlijke stoffen en dat op alle niveaus, met name:: bewustmaking, preventie, bescherming en noodscenario's.

Praktische hulpmiddelen preventiebeleid

Bewustmaking

Medewerkers bewust maken van gevaren op werkplek kan gebeuren via verschillende communicatiekanalen, zoals o.a.

- Preventiefilms, bijvoorbeeld de NAPO film <https://healthy-workplaces.eu/nl/napo-film>
- Affichecampagnes
- Informatiesessies
- Opleidingen

Volgende site geeft toegang tot een campagnetoolkit om zelf een volledige campagne uit te werken: <http://toolkit.osha.europa.eu/how-to-run-a-campaign>

Risico-inventarisatie en evaluatie

Risico's inventariseren en evalueren dient grondig te gebeuren en hiervoor gaat men dan ook best gestructureerd te werk. Het is aanbevolen gebruik te maken van

- Een Checklist
- E-tool "Gevaarlijke stoffen":
Snelle tool in 7-stappen of uitgebreide tool in 36 stappen om gevaarlijke stoffen in de onderneming op te sporen en de ermee verband houdende risico's te verminderen. De tool bevat praktische tips en biedt de mogelijkheid om een werkrapport uit te printen.
<https://eguides.osha.europa.eu/dangerous-substances/>

Wetgeving

Om correct te kunnen werken moet uiteraard ook de wetgeving ter zake gerespecteerd worden. Een overzicht van de Europese regelgeving,, met directe links, is te vinden op:

<https://healthy-workplaces.eu/nl/legislation>

Praktische tools en richtlijnen

Het warm water opnieuw uitvinden is niet nodig, dus vaak is het nuttig eens te kijken of er publicaties of praktijkvoorbeelden zijn rond bepaalde specifieke problematieken.

- EG-publicaties
- Praktijkvoorbeelden

Meer info over de campagne

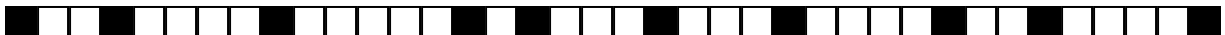
<https://healthy-workplaces.eu/nl>

Woordzoeker

ACCOMMODATIE	INFRASTRUCTUUR	PRODUCTIVITEIT	TRANSPARANTIE
BELANGENCONFLICT	INTERVENTIE	RECHTSBIJSTAND	VAKANTIEDAGEN
BEROEPSBEKWAAMHEID	JOBTEVREDENHEID	SATELLIETWERK	VERANTWOORDELIJKHEID
BESPARINGSOPERATIE	LUCHTKWALITEIT	SCHIETOEFENING	VEROORDELING
BETROKKENHEID	ONTWIKKELCIRKEL	SELECTIEPROCEDURE	VERSCHUIVING
BEWAKINGSTEAM	PERSONEELSTEKORT	SLACHTOFFER	WERKINSTRUMENT
COMMUNICATIE	PREVENTIECULTUUR	STAKINGSRECHT	ZIEKTEVERZUIM

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

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



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 (NL)	nuod.financien@telenet.be	03 226 28 01
Secretariaat Brussel (FR)	unsp.fin@unsp-finances.be	02 218 16 59 (tel) 02 217 99 71 (fax)

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

Verantwoordelijke per algemene administratie (Sectorcomité)

		mailadres	telefoon
Fiscaliteit en BBI	Dirk Leeten	dirk.leeten@minfin.fed.be	0257 82 902
Douane & Accijnzen	Pascale Mariën	pascale.marien23@telenet.be	0496 90 56 13
Patrimoniumdocumentatie	Bruno Lacquet	bruno.lacquet@minfin.fed.be	0257 70 806
Inning en Invordering	Kurt Mattelaere	kurt.mattelaere@skynet.be	0257 81 354
Thesaurie	Martine Claes	martine.claes@minfin.fed.be	03 226 28 01

Provinciaal contact

		mailadres	telefoon
Antwerpen	Cathy Swinnen	catherine.swinnen@minfin.fed.be	03 226 28 01
Limburg	Anneke Raquet	anneke.raquet@minfin.fed.be	0257 81 184
Oost-Vlaanderen	Bruno Lacquet	bruno.lacquet@minfin.fed.be	0257 70 806
Vlaams-Brabant & Brussel	Martine Claes	martine.claes@minfin.fed.be	03 226 28 01
West-Vlaanderen	Annemie Van Der Mueren	annamaria.vandermueren@minfin.fed.be	0257 51 607

Verantwoordelijken PBW

		mailadres	telefoon
Nationaal Brussel	Rony Meykens Bart Torrekens Gert Bosman	op vraag aan secretariaat bart.torrekens@minfin.fed.be gert.bosman@minfin.fed.be	op vraag aan secretariaat 0470 78 43 94 0257 58 857
Antwerpen	Vera Neels Bart Torrekens	vera.neels1@gmail.com bart.torrekens@minfin.fed.be	0470 78 02 42 0470 78 43 94
Limburg	Marleen Henrix Martine Vandebroek Rony Meykens	marleen.henrix@minfin.fed.be martine.vandebroek@minfin.fed.be op vraag aan secretariaat	0257 51 801 0257 70 868 op vraag aan secretariaat
Oost-Vlaanderen	Dirk Leeten Danny Van Kerckhove Bart Torrekens	dirk.leeten@minfin.fed.be dany.vankerckhove@minfin.fed.be bart.torrekens@minfin.fed.be	0257 82 902 0257 56 316 0470 78 43 94
Vlaams-Brabant	Christoph Watté Franck Vandendorpe Rony Meykens	christoph.watte@minfin.fed.be franck.vandendorpe@minfin.fed.be op vraag aan secretariaat	0257 87 703 0257 76 571 op vraag aan secretariaat
West-Vlaanderen	Annemie Van Der Mueren Carine Casier Bart Torrekens	annamaria.vandermueren@minfin.fed.be carine.casier@minfin.fed.be bart.torrekens@minfin.fed.be	0257 51 607 0257 53 415 0470 78 43 94

*De NUOD behartigt
ons
collectief belang*



*De NUOD behartigt ook
jouw
individueel belang*