

Toepassing van het arbeidsreglement: Quo vadis MDK?

Nieuws woensdag 6 januari 2016

Bij het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK), dat naast de afdelingen Kust en Scheepvaartbegeleiding ook de DAB (Dienst Afzonderlijk Bestuur) Vloot en DAB Loodswezen bevat, ging op 1 december 2014 het arbeidsreglement in voege. Tijd voor een eerste evaluatie. Het verdict is niet mals...

De ontstaansgeschiedenis van het arbeidsreglement was moeilijk. De fundamenteën werden al negen jaar geleden gelegd, maar de onderhandelingen hierover sprongen na een tweetal jaren af omdat over bepaalde zaken de vakbonden en werkgever diametraal tegenover elkaar stonden.

Na een ruime, windstille periode werd opnieuw een poging ondernomen. Dat niet alles zou worden zoals verlangd, was duidelijk. Dit was echter voor beide partijen rond de tafel het geval. De insteek die we kregen van de leden was ook niet altijd even eenduidig. Maar vooral door een constructieve houding en wat water in de spreekwoordelijke wijn, werd uiteindelijk in oktober 2014 een akkoord bereikt. Eindelijk was er ■ als ongeveer het laatste agentschap van de Vlaamse overheid ■ een arbeidsreglement. Wie de historiek en diversiteit van werkregimes binnen MDK kent, beseft dat dit een hele krachttoer was.

Eerste evaluatie

Omdat we op het ogenblik van de ondertekening al wisten dat heel wat problemen en vragen pas aan de oppervlakte zouden komen nadat het arbeidsreglement van toepassing werd, hadden we een evaluatiemoment na één jaar ingebouwd.

Al snel bleek dat dit moment te veraf lag. Waar ACOD al tijdens de onderhandelingen voor gewaarschuwd had, werd werkelijkheid. Lokale en minder lokale 'bazen' gaven interpretaties aan de regels die niet voor interpretatie vatbaar geweest hadden mogen zijn. We hadden ■ en hebben tot op de dag van vandaag ■ dus flink wat werk met het rechtzetten van heel wat van die interpretaties die ■ wie had het anders kunnen vermoeden ■ nooit in het voordeel van het personeelslid zijn.

Waar men zou verwachten dat bij twijfel over de interpretatie de overheid in overleg zou gaan met de personeelsvertegenwoordigers, stellen we vast dat bepaalde verantwoordelijken halstarrig hun eigen zin blijven doen.

Het arbeidsreglement voorziet in zijn specifieke bepalingen voor de continudiensten in een artikel 2 dat bepaalt dat de interpretatie van de dienst- en beurtregelingen met het oog op de continuïteit van de dienstverlening voorbehouden is aan het lijnmanagement. Dit geeft hen echter geen vrijgeleide om naar eigen goeddunken de afspraken niet na te leven of anders te begrijpen en toe te passen.

Voor de ACOD is de maat vol. Overleg is altijd de basis geweest! Als men hiervan blijft afwijken, kunnen we wel eens in woelige wateren terechtkomen.

Onduidelijkheden

Nog heel wat principiële vragen blijven onbeantwoord. Daarbij lijkt de overheid toch op bepaalde vlakken zich niet echt meer te herinneren wat overeengekomen was. In ieder geval zien we overuren in bepaalde gevallen de pan uitswingen. We stellen vast dat regels over het toekennen of weigeren van jaarlijks verlof niet of op een wel zeer vrije manier worden toegepast. Het aanvullen van het tekort aan gepresteerde uren gebeurt ook niet altijd zeer transparant en volgens de afspraak.

De ACOD stelt zich zeer constructief op om naar oplossingen te zoeken die zowel het dienstbelang voor ogen

hebben als de belangen van het personeelslid. Wij blijven daarom oproepen om blijvend te overleggen, de nodige vaart er achter te zetten en tot consensus te komen.

Besparingen

Tot slot nog dit. Sommige afdelingen van MDK ontsnappen niet aan de besparingswoede van de Vlaamse regering, ook al gaat het om veiligheidsfuncties. Nu al zijn bepaalde diensten onderbezet. Dit zorgt voor situaties waarbij wij ons ernstige vragen stellen. Een personeelslid is geen elastiek dat men kan rekken. En zelfs een elastiek zal op een gegeven moment eens stukspringen■

Eddy Hendryckx