

Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust: eindelijk een arbeidsreglement

Nieuws dinsdag 6 januari 2015

Op 1 december – dag van de beurtstaking in Oost- en West-Vlaanderen – trad het arbeidsreglement in werking bij het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust. Voor zover we kunnen nagaan, is dit de laatste entiteit binnen de Vlaamse overheid waar dit gebeurt.

De totstandkoming van dit arbeidsreglement is een lang verhaal: ongeveer 10 jaar geleden al startten de eerste gesprekken. Moeizaam, omdat de specificiteit van bepaalde jobs – denk maar aan de mannen van de Wandelaar, het hotelschip van de loodsen, die gedurende een week aan boord blijven op zee – een specifieke regeling noodzaakt. Arbeids- en rusttijden, vervat in een model van arbeidsreglement dat grotendeels ontwikkeld is voor de ‘nine to five’ jobs, zijn niet zomaar op deze personeelscategorieën overdraagbaar. Na enkele jaren van onderhandelingen kwam men dan ook tot de vaststelling dat men er niet uit geraakte.

Afgestoft dossier

Na een ruime onderbreking van enkele jaren werd het bestofte dossier nog eens uit de kast gehaald. Niet alleen is er de wettelijke verplichting om over een arbeidsreglement te beschikken, ook de feitelijke toestand op de werkvloer deed inzien dat een arbeidsreglement noodzakelijk en hoogdringend werd. Meer en meer werd vastgesteld dat werknemers niet altijd op een identieke wijze benaderd werden door hun respectievelijke chef. Ook werden een aantal bepalingen van het VPS op diverse manieren door leidinggevenden geïnterpreteerd. Denken we maar aan de verstoringstoelage waar in een bepaalde afdeling het personeelslid deze niet kreeg als hij op het werk aanwezig was en werd verwittigd dat hij ‘s anderendaags moest werken, en hij de toelage wel zou gekregen hebben mocht hij op hetzelfde ogenblik van verwittigen niet op de werkvloer zijn geweest. Het aanvoelen van de vakverenigingen was dan ook dat – in het belang van de personeelsleden – opnieuw een inspanning moest ondernomen worden om tot een goed arbeidsreglement te komen.

Naar een consensus

Uiteindelijk zou het nog drie jaren duren – met een ontelbaar aantal overlegmomenten en een berisping van de minister voor de administratie in de commissie Mobiliteit van het Vlaams parlement – vooraleer er een consensusdocument op tafel lag. Het document was voor alle partijen een beetje geven en nemen, maar wij konden – na inwinnen van de reacties van de werkvloer, waar het nog altijd een ver-van-mijn-bed-gebeuren bleef – toch positief adviseren. Dit gebeurde wel onder de vaste afspraak dat de uitvoering strikt zou worden opgevolgd, geëvalueerd en – indien nodig – bijgestuurd.

Door een tactisch ingegeven manoeuvre van een vakbond werd de bemiddelingsprocedure via de FOD WASO formeel opgestart en diende de uiteindelijke beslissing over het arbeidsreglement genomen te worden door het Sectorcomité XVIII van de Vlaamse Gemeenschap. En uit praktische overwegingen werd het arbeidsreglement uitvoerbaar op 1 december 2014, een jaar na de consensusafpraak en tien jaar na de eerste gesprekken over een arbeidsreglement bij MDK.

Bijsturingen nodig

Vaststelling – nu al – is dat enig bijsturen noodzakelijk zal zijn. Na een zoveelste ‘nulversie’ staan er nog altijd foutieve zaken en werkschema’s in (hoe goed heeft de overheid zijn eigen document nagelezen?) en het in dienstmededelingen gieten, loopt – in sommige afdelingen – allerminst van een leien dakje.

Dit betekent dat er op dit moment al gepraat wordt om bij te sturen waar nodig. Bij het schrijven van deze regels is dit al gebeurd voor de afdeling Scheepvaartbegeleiding (waar dit naar behoren ging) en zijn er al afspraken gemaakt met de DAB’s. Hoe dan ook zullen enkele zaken nog op een volgend EOC uitgeklaard of

geherdefinieerd moeten worden. We blijven waakzaam en proberen eventuele anomalieën en ongerijmdheden bij te sturen.

Eddy Hendryckx