

Hebben de vakbonden nog nut of zin bij een democratische politie?

Jos STRAGIER – VAST AFGEVAARDIGDE ACV Politie – regio Oost-Vlaanderen

In vijf minuten schetsen wat de rol nog zal zijn voor de vakbonden bij een democratische politie, een politie die momenteel met een piepklein bootje in de grote stroming van een besparingsstorm is terecht gekomen, blijkt niet eenvoudig te zijn. Toch zullen we hiertoe een poging wagen.

Wij zouden ons bijvoorbeeld kunnen afvragen of de hedendaagse toestand van beleid en visie nieuw zijn, of er bijsturingen noodzakelijk zijn, of zou men lessen kunnen trekken uit het verleden.

Geschiedenis en historiek spelen een belangrijke rol indien men het wil hebben over verbeteringen aanbrengen. Wat gisteren niet kon is vandaag misschien wel mogelijk door verbeterde technieken, andere benaderingen, enz.

Een artikel in de krant “Den Denderbode” van 08/11/1846 stelt op pagina 2 dat er vrouwen ‘s avonds aan hun deur staan te pronken. De schrijver van het artikel wil hier stellen dat deze dames eigenlijk de openbare zeden schenden. Men was beschaamd om er over te spreken, de schrijver stelt immers dat hij drie tot vier weken gewacht heeft om hierover te schrijven omdat hij en ik citeer: “Verscheidene der treffelijkste personen van deze stad hebben geklaagd over een zaak waarvan de nieuwsbladen bijna niet zouden mogen gewagen uit vrees de openbare zedelijkheid te kwetsen en de eer onzer stad te krenken.”

Wat toen ernstig leek zal vandaag totaal anders worden beoordeeld, toch blijft de criminaliteit gelijkaardig en is ze aangepast aan nieuwere en andere technieken.

De politie moet mee evolueren, de vraag is en blijft wie er eerst evolueert, de crimineel of de politie?

Wat waren de werkomstandigheden van de politiefunctionaris toen en wat zijn ze vandaag? Welke balans is er tussen werkgever en werknemer. In welke mate heeft het welzijn van het politiepersoneel een oorzaak en gevolg op hun leven en op de arbeidsomstandigheden? Waarom zijn er politiezones waar men voortdurend moet tussenkomen en waarom zijn er politiezones waar men op syndicaal vlak nooit moet interpellieren? Staat de werkgever (overheid) voldoende achter zijn werknemers. Worden de rechten van de werknemers voldoende beschermd en correct uitgevoerd? Worden de plichten door de werknemers voldoende nagekomen ten opzichte van de werkgever? Is er een balans tussen werkgever en werknemer?

Wanneer werknemers de wetten anders interpreteren dan ze dienen geïnterpreteerd te worden en hierdoor de rechten van hun werknemers niet gevolgd worden dan krijgt men stelselmatig in een eerste fase te maken met absentisme, in een latere fase gaat dit meestal gepaard met mobiliteit (men verlaat de normale werkplaats om gaan te werken in een andere zone waar er een ander beleid gevoerd wordt). Tussentijd zijn er bijkomende signalen zoals het te traag afhandelen van arbeidsongevallen, het al dan niet erkennen van een arbeidsongeval, de steeds meer eisen van de werknemer met betrekking tot de prestaties, de arbeidsomstandigheden waarvan de lat steeds hoger komt te liggen, het toezicht op de rechten van rust en verlof. De bescherming en

reglementering op de arbeidsplaats, enz. Er is bijgevolg nood aan controle en evenwicht binnen de organisaties en instellingen.

Er is nood aan éénduidigheid, het gaat bijvoorbeeld niet op wanneer men stelt dat iemand met een bepaald brevet voorrang heeft op zijn collega's die niet in het bezit zijn van een brevet, wanneer de overheid niet verplicht wordt om een vacant gestelde plaats zoals de recherche bijvoorbeeld niet in te vullen omdat men als overheid de gebrevetteerde collega niet in hun rangen wil. Met andere woorden men trekt de vacant gestelde plaats nadien in om de persoon die men niet wil niet in dienst te moeten nemen.

Het gaat niet op dat er terugvorderingen gebeuren van het loon van personeelsleden wanneer duidelijk blijkt dat de overheid zelf langdurig aan de basis ligt van de veroorzaakte schulden en het personeelslid meermaals duidelijk te kennen heeft gegeven dat er vergissingen aan het gebeuren zijn, waarvan de overheid aan de basis liggen.

Het gaat niet op dat de ene zwaarder gestraft wordt dan de andere voor gelijkaardige feiten, het gaat niet dat het ene personeelslid meer bevoordeeld wordt ten opzichte van een ander personeelslid die minder goed in de groep ligt.

Het gaat niet op dat personeelsleden in de ene zone meer kansen krijgen ten opzichte van personeelsleden in een andere zone, omdat de ene wel mag deelnemen aan opkleding en de andere niet.

Is er nood aan controle en éénduidigheid? volmondig ja. Wat is de rol van de vakbonden hierin? Toezicht houden op het welzijn, preventie, veiligheid op het werk. Toezicht houden over de arbeidsomstandigheden en arbeidsongevallen. Zorgen dat de wetgeving op alle plaatsen op een éénduidige wijze toegepast wordt. Toezien dat de kansen met betrekking tot opleiding en toekomstperspectieven voor alle werknemers op een gelijke wijze worden toegepast. Wantoestanden aanklagen en voornamelijk het verdedigen van diegenen die onder vuur komen te liggen.

Het is van eergisteren geleden dat ik in een zone verneem dat men de evaluatie wenst aan te passen en wanneer hen gezegd wordt om de tekst eerst voor te leggen aan de evaluatiecommissie te Brussel stelt men dat deze commissie verouderd is en dat dit geen zin heeft?

Streven naar respect van de werkgever naar de werknemer, en omgekeerd.

Een werknemer die onbehoorlijk behandeld wordt door zijn werkgever zal ongetwijfeld niet meer zo plichtbewust gaan handelen. Communicatie en overleg is daarom meer dan noodzakelijk.

RESPECT IS WEDERZIJD! RESPECT KRIJGT MEN NIET MEN MOET DIT VERDIENEN!

Men verdient respect door de rechten van het personeel te respecteren en er over te waken dat de regels voor iedereen van toepassing zijn.

Dat is de rol en de uitdaging van de vakbonden binnen de politie, dat is de uitdaging om te komen naar een democratische politie. Er over wakende dat de wetgeving correct wordt toegepast en uitgevoerd.

Vakorganisaties zijn vrienden van de werkgever indien deze het welzijn en de rechten van zijn personeel respecteert.

Vakorganisaties zijn tegenstanders van de werkgever indien deze niet aan het voorgaande voldoet.

Vakorganisaties zijn partner van de werkgever wanneer men samen ijvert voor het welzijn van het personeel met respect voor de rechten die men heeft.

Vakorganisaties voeren toezicht uit op de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemer.

Vakorganisaties hebben er alle baat bij indien er balans is tussen werkgever en werknemer.