

# MEMORANDUM 2024





# MEMORANDUM 2024

## WIE ZIJN WE?

**A**CV Openbare Diensten zet zich in voor een sterke overheidssector als hefboom voor een democratische en welvarende samenleving. Sterke overheidsdiensten zijn het werk van het overheidspersoneel dat zich ten dienste stelt van het algemeen belang. We streven naar billijke arbeidsvoorwaarden en de beste werkomstandigheden voor de medewerkers.

## STERKE OPENBARE DIENSTEN

**A**ls we onze samenleving toekomstgericht willen uitbouwen, moet er geïnvesteerd worden in goed werkende openbare diensten. Dat betekent: voldoende en goed gekwalificeerd personeel én de nodige middelen.

Sterke, goed werkende openbare diensten zorgen voor meer sociale gelijkheid en rechtvaardigheid en finaal voor een betere samenleving. Een sterke publieke sector is zo de beste waarborg voor een goed werkende democratie.

Bovendien stellen collectieve diensten overheden in staat om adequaat te reageren op sociaaleconomische schokken. In de 21<sup>ste</sup> eeuw kregen we er al een aantal te verwerken: de financiële crisis in 2008, de coronapandemie in 2020-2022, de watersnood in juli 2021 en de energiecrisis van 2021-2023. Telkens trad de overheid op als buffer om ons te behoeden voor een systeemcrisis. De uitgebouwde collectieve voorzieningen en de sociale zekerheid bleken eens te meer waardevolle stabilisatoren: landen zonder gelijkaardige sterke collectieve voorzieningen werden zwaarder getroffen.

## HOE GAAN WE TE WERK?

**A**CV Openbare Diensten behartigt de collectieve belangen van haar leden en biedt hen individuele dienstverlening. Onze werking wordt mogelijk gemaakt door onze leden: personeelsleden van de overheid die zich verenigen via onze organisatie. Ze wordt ook gelegitimeerd en gedragen door een militantenwerking. Een professioneel kader van secretarissen en professionele medewerkers neemt het voortouw. De secretarissen trekken de collectieve belangenbehartiging en de militantenwerking. Zij worden bijgestaan door consultants die instaan voor individuele dienstverlening. Die zorgt ervoor dat de rechten van de leden worden verzekerd. We helpen leden ook bij het maken van loopbaankeuzes door het verstrekken van informatie en exploreren van mogelijkheden. We bieden hen betrouwbare informatie en sociaal-juridisch advies. De staf- en administratieve diensten ondersteunen deze eerste dienstverleningslijn.

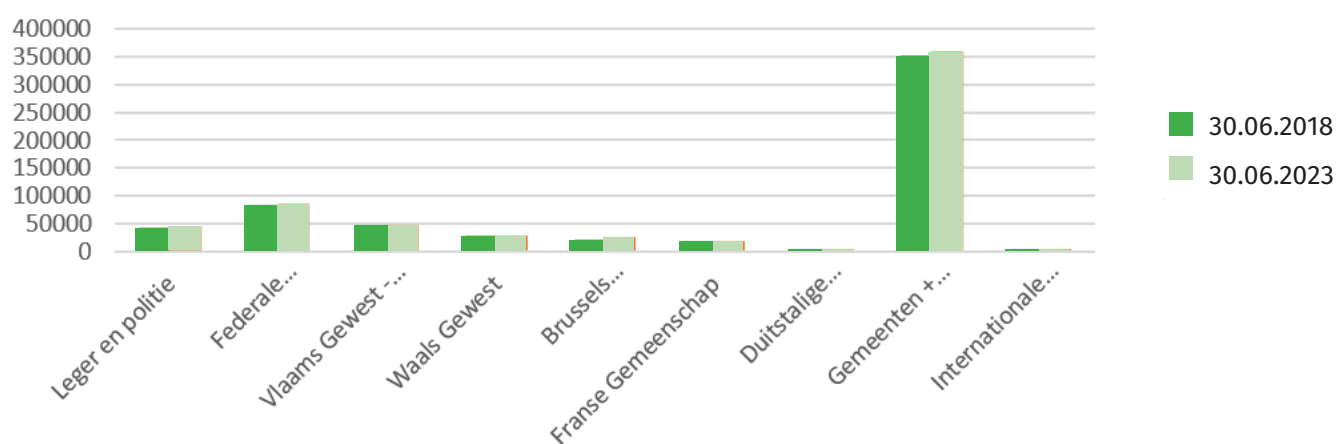
## OPENBARE DIENSTEN

De diensten die we vertegenwoordigen worden gevat in de overheidssector zonder onderwijs en overheidsbedrijven. Deze diensten stellen in 2023 616 232 werknemers te werk in ons land. Dat is goed voor 15,0% van de tewerkstelling. Over een periode van vijf jaar was er een relatieve afname van de tewerkstelling met een 0,2 procentpunt van 15,2% in 2018 naar 15,0% in 2023. De tewerkstelling nam in absolute cijfers toe met 19 348 personeelsleden, goed voor een stijging van 3,2%. Tegelijk nam de totale tewerkstelling in ons land toe met 5,2%. Bijgevolg daalde het aandeel van de overheidssector in de totale tewerkstelling.

Ruim de helft van de tewerkstelling in de overheidssector situeert zich bij de lokale besturen. De tewerkstelling steeg er tussen 2017 en 2022 met 2,2%. Daarna komen de Federale overheidsdiensten en instellingen met 14% van de overheidstewerkstelling. Daar steeg de tewerkstelling met 2,6%. Op de derde plaats staan het Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap met 7,7% van de tewerkstelling. De tewerkstelling steeg er met 3,5%. De grootste stijging van de tewerkstelling situeert zich bij de kleinste werkgever: de Duitstalige Gemeenschap. Daar steeg de tewerkstelling met 33,2%.

	30.06.2018	30.06.2023	evolutie '18-'23	verdeling
Tewerkstelling	3919432	4121938	5,2%	
Privésector	2857328	3013534	5,5%	
Overheidssector en onderwijs	1062104	1108404	4,4%	
Overheidssector zonder onderwijs	596884	616232	3,2%	
Leger en politie	43522	43963	1,0%	7,1%
Federale Overheidsdiensten en instellingen	84277	86467	2,6%	14,0%
Vlaams Gewest en Vlaamse gemeenschap	46067	47697	3,5%	7,7%
Waals Gewest	26814	28262	5,4%	4,6%
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	21540	25129	16,7%	4,1%
Franse Gemeenschap	17216	19184	11,4%	3,1%
Duitstalige Gemeenschap	743	990	33,2%	0,2%
Gemeenten en provincies	353324	360952	2,2%	58,6%
Internationale instellingen en overige	3381	3588	6,1%	0,6%
<b>Aandeel tewerkgestelde werknemers</b>	<b>15,2%</b>	<b>15,0%</b>		

### Tewerkstelling in de overheidssector zonder onderwijs en overheidsbedrijven (bron: RSZ)



# 1 VOOR PUBLIEKE DIENSTVERLENING

**W**e kiezen resoluut voor publieke dienstverlening. De overheid moet een eigen aanbod realiseren aan publieke diensten, ook wanneer er private aanbieders actief zijn. Sommige diensten die te maken hebben met het openbaar gezag of van strategisch belang zijn, moeten exclusief door de overheid aangeboden worden, zoals politie, inspectiediensten,.... Ze moeten onder democratische controle staan, ten alle tijde gewaarborgd worden en zich volledig richten op het algemeen belang. Daarnaast moet er ook een publiek aanbod zijn van maatschappelijke welzijns- en gezondheidsdiensten, nutsvoorzieningen en vervoersdiensten. Het is een illusie te denken dat een overheid daar een regierol opneemt zonder zelf een aanbod te ontwikkelen. Enkel door zelf een aanbod te voorzien kan de marktwerking onder controle gehouden worden en blijven kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid gegarandeerd.

Ten slotte moet de overheid ook de kennisdiensten die noodzakelijk en ondersteunend zijn voor haar dienstverlening zelf in handen houden. Ondersteunende dienstverlening die men zelf aanbiedt, is wendbaarder en in de meeste gevallen ook goedkoper. Kennisdiensten richten zich op informatie. Die is noodzakelijk om een relevante en performante overheid te zijn. Als overheden een beroep doen op consultancy moet de overweging gemaakt worden of er niet beter een beroep wordt gedaan op eigen expertise; bestaande of nieuw aan te werven. Structureel moeten terugvallen op consultancy, zoals bijvoorbeeld nu gebeurt in de IT-sector, kan niet. De finale factuur is dan hoger én de dienstverlening wordt uit handen gegeven. Het resultaat is dat kennis en expertise verloren gaan of niet worden opgebouwd. Bovendien heeft men in heel wat gevallen ook geen zicht op wat er uitbesteed wordt en tegen welke prijs. In tijden van besparingen is dat onverantwoord.

Privatisering leidt vaak tot duurder en minder kwaliteitsvolle dienstverlening. In het bijzonder gaan de toegankelijkheid voor zwakkere groepen en de arbeidsvoorwaarden van het personeel erop achteruit. In het kader van het Europese PIQUE-project werd aangetoond dat liberalisering en privatisering van openbare diensten grotendeels negatieve gevolgen hebben voor de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden, en uiteenlopende effecten op de productiviteit en de kwaliteit van de dienstverlening<sup>1</sup>. Daartegenover staat dat een grotere efficiëntie van de particuliere sector door geen enkel bewijs wordt ondersteund<sup>2</sup>. Er is ook geen enkele transparantie over de kosten verbonden aan privatiseringen. Vooraf geeft men vaak niet alle informatie en nadien wordt een grondige evaluatie uit de weg gegaan.

Na de vele privatiseringen van de laatste jaren, is er nood aan een omgekeerde beweging. Overheden moeten overwegen of ze de dienstverlening die ze vandaag uitbesteden niet beter opnieuw zelf aanbieden. Als die analyse aangeeft dat men diensten beter terug integreert, moet dat ook gebeuren.

Soms concurreert de overheid zichzelf uit de markt door een gunstiger kader te voorzien voor private aanbieders. Publieke aanbieders moeten op gelijke voet behandeld worden met andere aanbieders van dezelfde diensten. We verwachten een gelijke financiering, subsidiëring en fiscaliteit zodat openbare diensten hun plaats in de markt kunnen blijven innemen. Concreet moeten de taxshift en loonkostverlagingen ook integraal gelden voor overheden die in concurrentie staan met private aanbieders.

Natuurlijk moet de dienstverlening die de overheid aanbiedt efficiënt georganiseerd worden zodat geen middelen verloren gaan. Efficiëntie is echter geen argument om te pleiten voor privatisering. Geen enkel eigendomsmodel (publiek, privaat of gemengd) is immers intrinsiek efficiënter. De efficiëntie van de dienstverlening in alle modellen hangt af van factoren zoals concurrentie, regelgeving, autonomie bij aanwerving en salariering, en bredere financiële en juridische ontwikkeling.

1. [https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/6440-acv-openbare-diensten-csc-services-publics/6540-sectoren-\(overzicht-met-links\)-secteurs-\(aper%C3%A7u-avec-liens\)/lokale-en-regionale-besturen/het-rapport-lrb-algemeen-rapport.pdf?sfvrsn=6467d743\\_2](https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/6440-acv-openbare-diensten-csc-services-publics/6540-sectoren-(overzicht-met-links)-secteurs-(aper%C3%A7u-avec-liens)/lokale-en-regionale-besturen/het-rapport-lrb-algemeen-rapport.pdf?sfvrsn=6467d743_2)

2. <https://www.nbb.be/nl/artikels/welke-overheidsuitgaven-belgie-zijn-hoog-een-vergelijking-met-de-buurlanden>

## 2 EERLIJKE ARBEIDSVOORWAARDEN EN GOEDE BESCHERMING VAN OVERHEIDSPERSONEEL

**B**ij de meeste dienstverlening van de overheid is de inzet van overheidspersoneel de cruciale factor. Goede arbeidsvoorwaarden voor het overheidspersoneel zijn dus noodzakelijk. Salarissen bij de overheid moeten marktconform zijn. Koopkrachtverhogingen die toegekend worden in de privésector moeten ook vertaald worden naar de publieke sector. Ook marktconforme toelagen en vergoedingen en een correcte behandeling van gepresteerde uren zijn essentieel. Enkel zo kan kwalitatief personeel aangetrokken en behouden worden.

Nast salaris zijn ook de ruimere arbeidsvoorwaarden van belang: aandacht voor de werk-privébalans, werkzekerheid, sociale bescherming, jobinhoud, flexibele werkregeling, werksfeer, een psychologisch en fysiek veilige werkomgeving, ligging en bereikbaarheid van de werkplaats, mogelijkheid tot telewerk,... Ook niet te vergeten in een overheidscontext: zekerheid en bescherming tegen politieke willekeur en druk.

Recente hervormingen van de personeelsstatuten bieden telkens meer autonomie aan overheden. Daarbij worden de rechten van het personeel beperkt ten voordele van meer vrijheid voor de werkgevers. Gevolg? De ongelijkheid neemt toe, jobs worden minder aantrekkelijk, overheden worden tegen elkaar uitgespeeld en het engagement van het personeel wordt ondermijnd. En dat komt de burger uiteraard niet ten goede. Statutaire tewerkstelling biedt op al die vlakken de beste waarborgen. Statutaire tewerkstelling moet dan ook de norm blijven en richtinggevend zijn bij elke harmonisering. We merken ook dat een aantal hervormingen zodanig zijn doorgeslagen dat er nu soms minder garanties zijn voor statutairen dan voor contractuelen. Als er geharmoniseerd wordt, dan moet dat naar boven zijn en niet naar beneden.

### STATUTAIRE TEWERKSTELLING MOET DE NORM BLIJVEN

Bij de overheid wordt het personeel in regel benoemd en niet tewerkgesteld met een arbeidscontract. Dat heeft verschillende redenen.

#### >> Politieke willekeur

De personeelsleden in de openbare sector hebben een aparte werksituatie. Hun werkgevers zijn politiek verkozenen. Ze zijn niet alleen werkgever, maar kunnen ook de spelregels van de arbeidsverhoudingen vastleggen. Om het personeel te beschermen tegen politieke willekeur werd het statuut in het leven geroepen. Dat statuut zorgt ervoor dat personeelsleden de zekerheid hebben dat een politieke wissel van de macht geen professionele gevolgen heeft.

#### >> Politieke druk en corruptie

Overheidspersoneel vervult een publieke opdracht en dient een algemeen belang. De medewerkers zorgen daarbij voor de neutrale en gelijke behandeling: de basiswaarde van openbare dienstverlening. Dat botst soms met politieke belangen. De politiek ziet ambtenaren niet graag onafhankelijke beslissingen nemen. Dat politieke druk geen fabeltje is, blijkt uit een recente bevraging bij het gemeentepersoneel. 28% van het lokaal overheidspersoneel geeft aan ongeoorloofde politieke inmenging te zien<sup>3</sup>.

De evolutie dat het statuut enkel nog voor gezagsfuncties voorbehouden is, zien we niet zitten. Uiteraard zijn dat de functies waar politieke belangen vaak het grootst zijn en de extra bescherming door het statuut zeker noodzakelijk is. Maar het bepalen van de gezagsfuncties is erg arbitrair. Vaak krijgen we een veel te enge definitie voorgeschoteld. Daarenboven zorgt het statuut voor een goede sociale bescherming, die ook ambtenaren willen behouden.

3. <https://www.hetacv.be/het-acv/sectoren/overheidsbedrijven-en-openbare-diensten/sectoren/lokale-besturen/rapport-lokale-besturen>

### >> Afstoten van dienstverlening

De politiek wil meer grip op het overheidsperoneel en makkelijker kunnen overgaan tot afslankingen en afstoting van activiteiten. Dat past in een privatiseringsagenda waarbij allerhande publieke diensten worden onttrokken aan de overheid en in handen komen van private aanbieders. De kwaliteit van de dienstverlening aan de burger en de arbeidsvoorwaarden van het personeel worden daarbij ingeruild voor winst voor de private spelers.

### >> Sociale bescherming

Wie benoemd is, geniet van een betere sociale bescherming. Ambtenaren zijn er in de loop van de jaren in geslaagd om een goed sociaal statuut te ontwikkelen. Hun ziekteregeling en pensioenregeling zijn door de band genomen beter dan die van andere werknemers. Ze zijn ook beter beschermd tegen ontslag. Dat is verankerd in de wetgeving en bijgevolg niet gemakkelijk te wijzigen. Dat willen we zo houden.

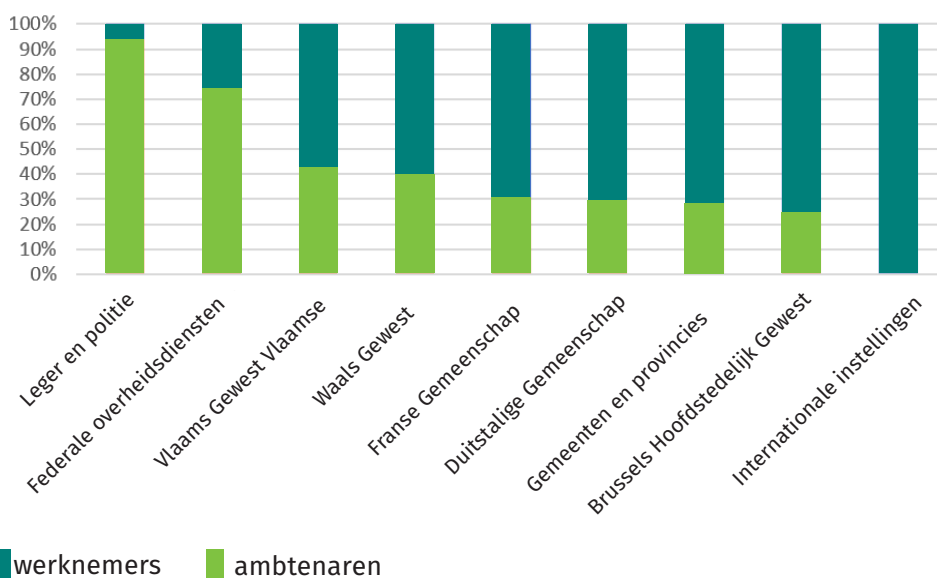
### >> Harmonisatie

Hoewel we de arbeidsvoorwaarden voor contractuele personeelsleden ondertussen al stevig konden verbeteren, is hun statuut nog altijd minder interessant dan dat van hun statutaire collega's. Voor ons kan er binnen de overheid geen onderscheid gemaakt worden tussen de loon- en arbeidsvoorwaarden van contractuelen en vastbenoemden. Ook contractuele personeelsleden moeten van een evenwaardige sociale bescherming kunnen genieten. Verdere harmonisatie zou dus zeker goed zijn, maar enkel als die positief is. Het afbouwen van de arbeidsvoorwaarden van statutaire personeelsleden tot het niveau van hun contractuele collega's kan niet. Wij pleiten voor een gelijktrekking naar boven toe.

### >> Arbeidskwaliteit en diversiteit in een krappe arbeidsmarkt

De demografische evoluties en de bestendige arbeidsvraag zorgen voor een krappe arbeidsmarkt. In die omstandigheden is kwalitatieve arbeid in alle facetten cruciaal om medewerkers aan te trekken en aan de slag te houden. De arbeidskwaliteit bij de overheid staat echter onder druk. Zo laat de Vlaamse werkbaarheidsmonitor zien dat de werkbaarheid van jobs in het openbaar bestuur er het afgelopen decennium met 10% is op achteruitgegaan. Daarnaast stellen zich ook steeds meer specifieke knelpunten voor zorg- en technische profielen en voor hooggeschoolden. Algemeen en in het bijzonder bij knelpunten stellen we een beleid voor dat inzet op arbeidskwaliteit. Zo'n beleid dient uit te gaan van een doorgedreven monitoring en het wegwerken van deficiënten. Daarnaast moeten meer mensen kansen krijgen: lager geschoolden, mensen met een beperking en mensen met een diverser profiel. Want alle handen zijn nodig om de dienstverlening aan de bevolking veilig te stellen.

werknemers overheidssector naar statuut op 30 juni 2023 (Bron: RSZ)





# 3 ZORG VOOR VOLDOENDE FINANCIERING VAN OPENBARE DIENSTEN

Zonder voldoende middelen kunnen overheidsdiensten niet voldoen aan maatschappelijke verwachtingen. Om de vele huidige en toekomstige uitdagingen aan te gaan, is voldoende financiering nodig. We vragen een correcte indexering van de werkingsmiddelen. Daarnaast zijn ook extra voorzieningen nodig voor bijkomende taken en de ontwikkeling van nieuwe dienstverlening.

Lineaire besparingen en het blind willen verminderen van personeelsaantallen zorgen voor minder goede dienstverlening aan de bevolking. Tal van overheden moeten vandaag door een gebrek aan middelen hun dienstverlening terugschroeven. Zo is de pensioendienst enkel nog tijdens de voormiddag telefonisch bereikbaar en vaak zijn dan alle lijnen bezet. Slabakkende dienstverlening door gebrek aan middelen ondergraaft het vertrouwen in de openbare diensten, maar ook in de politiek en de samenleving. Na de besparingen van het afgelopen decennium, is het nu eindelijk weer tijd voor een positief project. We willen een positief project, maar door de besparingen van het afgelopen decennium komen we steeds dichterbij een punt waarop geen weg meer terug is.

We stellen ook vast dat de bezuinigingen op personeelskosten gelijklopen met een forse stijging van overheidscontracten voor allerlei consultancyopdrachten of andere organisatievormen, vaak bedoeld om personeelstekorten op te vangen en diensten te vervangen. (vb. Smalls, Digitaal Vlaanderen,...)

Onze openbare diensten zijn globaal genomen niet overgefinancierd. Uit een vergelijking van onze overheidsdienstuitgaven met die van de buurlanden door de Nationale Bank blijkt een genuanceerd beeld. Vooral de uitgaven voor economische zaken zijn hoger.

Eind vorig jaar herhaalde de Nationale Bank dat de overheidsfinanciën er niet goed voorstaan. Het begrotingstekort stijgt in 2023 tot 4,3 procent bbp. De tendens is negatief en we stevenen af op een tekort van 5 procent in 2026. De tekorten worden uitgediept door de primaire uitgaven, met name de uitgaven voor de vergrijzing en de rentelasten. De tekorten laten ook de staatschuld toenemen. De schuldratio bedraagt intussen 105,3 procent. In 2026 zou de kaap van 110 procent bereikt kunnen worden. Daarmee zouden we binnen Europa tot de slechte leerlingen behoren. De Nationale Bank waarschuwt dat een volgende regering al 10 miljard zal moeten vinden om het begrotingstekort de komende vijf jaar op het huidige niveau te houden. Besparingen worden daarmee op de agenda geplaatst.

De roep om budgettaire orthodoxie van de Nationale Bank vindt haar oorsprong in de hernieuwde begrotingsregels van de Europese Commissie. Die waren tijdens de Covid- en energiecrisis even in de kast beland, maar worden opnieuw bovengehaald. Europa verlangt opnieuw een staatsschuld onder 60 procent van het bbp en een begrotingstekort onder 3 procent. De 14 landen die daar niet aan voldoen, waaronder België, moeten hun begrotingstekorten elk jaar met minstens 0,5 procent laten dalen. De vraag is of dat wel verstandig is? Besparingen kunnen de performantie van de openbare diensten onderuithalen. Veel diensten zitten nu al op hun tandvlees. Besparen staat gelijk met een afbouw van de dienstverlening aan de bevolking. Daarenboven is het helemaal niet zeker dat besparingen zullen leiden tot een lager begrotingstekort en staatsschuld. Net zo goed kunnen ze de economische groei fnuiken en rentes opdrijven. Verder missen de begrotingsregels een solide onderbouw. Hoe kan het dat de VS en Japan vandaag prima functioneren met een schuldgraad van respectievelijk 123 en 255 procent? Op lange termijn dreigen ook de maatschappelijke doelstellingen uit beeld te verdwijnen: een sterke en koolstofneutrale economie. Daarenboven kunnen besparingen leiden tot een verdere toename van de steun voor extreme partijen.

## Overheidsuitgaven

In 2019 lagen de overheidsuitgaven in België 4,5 procentpunt bbp hoger dan het gemiddelde van de buurlanden. Uit de analyse blijkt dat de uitgaven hoog zijn voor economische zaken en algemeen bestuur.

Voor economische zaken gaat het vooral om de uitgaven in de subcategorie 'algemene zaken op economisch, commercieel en werkgelegenheidsgebied', die alle beleidsmaatregelen ter ondersteuning van de economische activiteit en de arbeidsmarkt groepeert. Meer bepaald zijn het de loonsubsidies voor ondernemingen, zoals vrijstellingen van bedrijfsvoorheffing en het systeem van dienstencheques, die het leeuwendeel van deze subcategorie uitmaken.

Voor algemeen bestuur zijn er drie hogere subcategorieën. De eerste zijn de wetgevende en uitvoerende organen. Die omvatten de algemene werking van de staat, de overheidsdiensten van buitenlandse zaken, binnenlandse zaken en financiën, en de werking van de parlementen en ministeriële kabinetten. Ten tweede zijn ook de uitgaven voor fundamenteel onderzoek hoog. Tot slot is de subcategorie transacties in verband met de openbare schuld omvangrijker dan in de buurlanden. Deze subcategorie omvat de rentelasten op de staatsschuld.



### Vergelijking overheidsdienstuitgaven

<b>General public services</b>	Executive and legislative organs	Foreign economic aid	General services	Basic research	R & D	Public debt transactions	Transfers between levels of government
1.8	0.4	-0.2	0.0	0.6	0.0	1.0	0.0
<b>Defence</b>	Military defence	Civil defence	Foreign military aid	R & D			
-0.6	-0.4	0.0	-0.1	0.0			
<b>Public order and safety</b>	Police services	Fire protection services	Law courts	Prisons	R & D		
0.0	0.1	-0.1	-0.1	-0.1	0.0		
<b>Economic affairs</b>	General economic, commercial and labour affairs	Agriculture, forestry etc.	Fuel and energy	Mining etc.	Transport	Communications	Other industries
2.3	2.2	-0.1	-0.2	-0.1	1.0	0.1	-0.2
<b>Environmental protection</b>	Waste management	Waste water management	Pollution abatement	Protection of biodiversity	R & D		
0.3	0.0	-0.1	0.4	0.0	0.0		
<b>Housing and community amenities</b>	Housing development	Community development	Water supply	Street lighting	R & D		
-0.3	0.0	-0.2	0.0	0.1	0.0		
<b>Health</b>	Medical products, appliances and equipment	Outpatient services	Hospital services	Public health services	R & D		
-0.1	-0.5	0.4	0.2	0.0	-0.2		
<b>Recreation, culture and religion</b>	Recreational and sporting services	Cultural services	Broadcasting and publishing services	Religious and other community services	R & D		
0.1	-0.1	0.0	0.0	0.1	0.0		
<b>Education</b>	Pre-primary and primary	Secondary	Post-secondary non-tertiary	Tertiary	Non-definable by level	Subsidiary services	R & D
1.3	0.6	0.4	0.0	0.0	0.5	-0.2	0.0
<b>Social protection</b>	Sickness and disability	Old age	Survivors	Family and children	Unemployment	Housing	R & D
-0.3	0.1	-0.4	0.4	0.4	-0.3	-0.3	0.0

Sources: EC, NAI, NBB.

Bron: NBB: <https://www.nbb.be/nl/artikels/welke-overheidsuitgaven-belgie-zijn-hoog-een-vergelijking-met-de-buurlanden>

## 4 PERSONEEL ALS PARTNER IN DIGITALISERING

Digitalisering moet gericht zijn op een betere dienstverlening aan de bevolking, betere arbeidsomstandigheden voor het personeel en duurzaamheid. Digitalisering is geen middel om te besparen.

Veel overheidsdienstverlening leent zich uitstekend voor digitalisering. Bovendien hebben overheden de schaal om te kunnen investeren in digitalisering. Ze moeten durven vooroplopen door het personeel mee te nemen via opleiding en in te zetten op innovatie. Interne aansturing en kennisopbouw zijn daarbij belangrijk. Structurele uitbesteding van digitalisering is nefast. Daarom is een opwaardering van de digitale profielen noodzakelijk.

Digitalisering kan overheidsdiensten en de banen van werknemers in de publieke sector positief veranderen. Snellere en eenvoudigere toegang tot diensten en meer participatie van burgers kunnen worden gecombineerd met jobs van betere kwaliteit. Het repetitieve werk wordt vervangen door taken die meer voldoening geven. Maar de toegankelijkheid van overheidsdienstverlening moet voor iedereen gegarandeerd blijven: voor wie makkelijk de digitale weg op gaat, maar zeker ook voor wie daarbij hulp nodig heeft.

We willen bij het transformatieproces betrokken worden. Niet alleen om ervoor te zorgen dat werknemers hun deel van de voordelen van digitalisering krijgen, maar ook om de mogelijke keerzijde aan te pakken. Digitale technologie kan interne processen verbeteren en efficiënter maken. Maar aanzienlijke veranderingen in werkorganisatie en toegenomen werkintensiteit zijn ook factoren die het welzijn van de werknemers kunnen ondermijnen. In dat kader zijn respect voor arbeidstijdregels, recht op deconnectie, maar ook kwalitatieve arbeid voor wie niet digitaal kan werken belangrijke aandachtspunten.

We willen ons recht op informatie en raadpleging doen gelden en met collectieve onderhandelingen het beste uit de digitale transformatie halen. We moeten ervoor zorgen dat transparantie, democratische betrokkenheid en privacy voor werknemers en burgers gewaarborgd zijn.



## 5 SOCIALE DIALOOG

**D**e laatste jaren werden zeer weinig sociale akkoorden afgesloten. Te vaak werd het sociaal overleg aan de kant geschoven of kwam men terug op gemaakte afspraken. Het laatste intersectoraal akkoord dateert al van 2008. Daarmee zitten we ver af van een constructief sociaal overleg. Wanneer vakbonden en werkgevers samen akkoorden kunnen maken, kunnen we vooruitgaan in de openbare sector. Dat gebeurt nu niet.

Nu worden beslissingen in de meeste gevallen eenzijdig opgelegd door de betrokken overheden. Zo werkt sociaal overleg niet! We moeten elkaars standpunten serieus nemen, constructief uitwisselen en bespreken. Maar de laatste tijd lijkt het alsof er vooral geprobeerd wordt om die overlegmomenten te blokkeren, uit te stellen of te beperken. Er is geen engagement of onderhandelingsbereidheid meer om met de vakbonden tot echte degelijke akkoorden te komen.

De arbeidsvoorwaarden in de publieke sector lijken steeds meer op die in de privésector, maar er zijn geen bindende akkoorden mogelijk in de publieke sector. In het verleden was er een wederzijds vertrouwen waardoor we tot akkoorden kwamen die vervolgens ook werden uitgevoerd. Nu stellen we vast die steeds vaker met de voeten getreden worden.

Daarom hebben we afdwingbare akkoorden nodig en een kader dat de sociale partners dwingt te onderhandelen tot er een akkoord is. We hebben ook nood aan een betere bescherming van militanten en een procedure voor collectief ontslag, want ook die zijn momenteel ondermaats.

In alle sectoren, maar ook globaal, moeten er opnieuw tweejaarlijkse akkoorden worden afgesloten.

### WAAR STAAN WE MET HET SOCIAAL OVERLEG?

#### >> INTERSECTORAAL

Het laatste intersectoraal akkoord dateert al van 2008! Zestien jaar zonder intersectoraal akkoord is ongezien, ongehoord en druist in tegen de wet op het syndicaal statuut. Hoog tijd dus voor een nieuw elan en een echt intersectoraal akkoord. De opwaardering van de vakbondspremie kan alvast een eerste element zijn.

De werking van ons hoogste overlegorgaan Comité A, het gemeenschappelijk onderhandelingscomité voor alle overheidsdiensten, wordt echter niet ernstig genomen door de overheid. De herwaardering van het Comité A conform de wet op het syndicaal statuut is broodnodig. Zo moet werk worden gemaakt van een equivalent voor de CAO's die worden afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. Een uitbreiding van het secretariaat van Comité A kan zorgen voor de voorbereiding van die dossiers.

#### >> LOKALE EN REGIONALE BESTUREN:

In 2020 en 2021 werden sectorale akkoorden gesloten die zorgen voor de verhoging van de koopkracht. Daarna heeft de overheid éénzijdig een nieuwe rechtspositieregeling en ontslagregeling doorgedrukt. Het sociaal overleg is daardoor geblokkeerd.

#### >> FEDERALE OVERHEID

Tijdens de afgelopen legislatuur is het sociaal overleg in het algemeen sterk achteruit gegaan. Er werd een sectoraal voorakkoord gesloten zonder budget te voorzien voor de uitvoering. Dat ondanks onze vraag om verder te onderhandelen op basis van een toegekend budget.

#### >> VLAAMSE OVERHEID:

De voorbije legislatuur slaagden we er na lang onderhandelen uiteindelijk toch in om een sectoraal akkoord af te sluiten met meerdere koopkrachtverhogende maatregelen. Dit liep vrijwel parallel met bijzonder zware onderhandelingen over een grotendeels nieuw statuut voor alle personeelsleden met de contractualisering als speerpunt. Veelvuldig informeel overleg is dan wel de rode draad door dit dossier, maar het wantrouwen is groot. Dat wantrouwen komt er vooral door de steeds sterkere signalen dat timing voorgaat op de kwaliteit en door het halsstarrig vasthouden van de Vlaamse regering aan blinde principes. Tot op vandaag blijft het een grote uitdaging de Vlaamse regering te laten vasthouden aan gemaakte afspraken

#### >> WALLONIË

Hoewel er een sectoraal akkoord voor 2022-2023 werd afgesloten door de Waalse regering met de enige instemming van de SLFP, was het een dode letter zonder maatregelen om de koopkracht van het personeel te verbeteren en door een maatregel te herhalen die al werd uitgevoerd inzake statutaire tewerkstelling.

#### >> DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

Er bestaat een goede sociale dialoog in de Duitstalige Gemeenschap. In april 2018 werd het gemeentedecreet aangenomen. De zorgverleners in de rusthuizen werden geherwaardeerd en momenteel wordt onderhandeld over de lonen en loonverschillen tussen zorgverleners en gediplomeerde verpleegkundigen.

#### >> BRUSSELSE BESTUREN

De vorige legislatuur werd vooral gekenmerkt door budgettaire tekort. We onderhandelden een gunstige sectorale overeenkomst en boekten vooruitgang rond belangrijke thema's als personeelsmobiliteit, telewerk, thematisch verlof en duurzame mobiliteit. De situatie bij Net Brussel is kritiek.

#### >> DE LIJN/TEC/MIVB/AUTOBUS-AUTOCAR

Na enkele jaren van moeizaam sociaal overleg, lijkt er de laatste maanden een kentering ingezet te zijn. We kwamen uiteindelijk tot een akkoord over de organisatie van de sociale verkiezingen. Alle partijen kwamen tot het besef dat wantrouwen en onderlinge strijd contraproductief zijn voor een gezond sociaal klimaat. De Lijn staat de laatste maanden en jaren in het oog van de storm. Het is door open communicatielijnen tussen vakbonden en directie en wederzijds begrip dat we aan de weg vooruit timmeren.

Het sociaal overleg binnen de sector autobus-autocar dient verder geoptimaliseerd te worden door onder andere het verlagen van de drempel voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging in kleine ondernemingen. De bedroevende uitrol van basisbereikbaarheid is hier niet bevorderlijk voor het sociaal overleg. Bij TEC blijft de sociale dialoog gevoelig, ondanks een periode van rust in de afgelopen jaren. In deze context is gevraagd dat de afgevaardigden een opleiding kunnen volgen als onderdeel van hun vakbondsmissie.

#### >> ZORGSECTOR:

Voor de federale gezondheidssectoren (ziekenhuizen, thuisverpleging) werd er op 12 november 2020 een sociaal akkoord ondertekend dat voorzag in koopkrachtmaatregelen, de uitrol van IFIC en kwaliteitsmaatregelen. Het akkoord werd omgezet in verschillende protocollen in het comité A.

In de Vlaamse zorg- en welzijnssectoren werd na moeilijke onderhandelingen uiteindelijk op 30 maart 2021 met de Vlaamse regering een nieuw Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA6) bereikt.

We beschouwen deze akkoorden als een rechtzetting na de jarenlange onderfinanciering. Er zijn bijkomende middelen én dus nieuwe akkoorden nodig om de uitdagingen in de zorg- en welzijnssector structureel aan te pakken.

## VEILIGHEIDSKORPSEN:

>> **POLITIE:** Hoewel de dialoog met de minister een tijdlang uitzicht bood op mogelijke verbeteringen, moeten we toegeven dat de overgang naar de regering alle hoop definitief de grond in boorde en dat de beloften uiteindelijk niet werden ingelost. Sindsdien is de sociale dialoog tot stilstand gekomen.

### >> MILITAIREN

Na decennia politieke verwaarlozing gaf een salarisherziening voor militairen in 2021 de impuls om het militaire beroep aantrekkelijker te maken, de werving te bevorderen en het uitstroom te verminderen. Het is erg belangrijk dat er op dit elan wordt verdergegaan. Er zullen immers nog tal van initiatieven nodig zijn om defensie opnieuw voldoende op kracht te laten komen.

### >> BRANDWEER

De sociale dialoog botst vaak op het principe van de eigenheid van de zones en hun autonomie als werkgever. Door een betere harmonisatie en bundeling van de middelen kan elke zone over gespecialiseerd personeel beschikken zonder de budgettaire last alleen te moeten dragen en krijgt het personeel erkenning en toegevoegde waarde in hun werk. Door een betere samenwerking en betere federale sturing, kunnen zones hun middelen beter inzetten. Het gebrek aan investering in brandweer heeft geleid tot verschillende acties, zowel zonaal als nationaal. Ondertussen blijft het syndicaal overleg tot op heden een lege doos. Het sociaal overleg werd ook bewust ondermijnd door de invoering van het strategisch comité waar de syndicale partners uit geweerd werden. vaak wordt de kaart van de leidinggevende getrokken, zonder rekening te houden met de realiteit op het terrein. Een structureel georganiseerde sociale dialoog is een must om tot een betere dialoog te komen.

## 6 WELZIJN OP HET WERK

**D**e aantrekkelijkheid van openbare diensten hangt ook af van het welzijn en comfort van de werknemers. Welzijn op het werk en een goede aansluiting op het privéleven zijn enorm belangrijk voor het personeel.

Aanpasbare en flexibele werktijden, telewerk, persoonlijke ontwikkeling door opleiding, doorgroeimogelijkheden en mobiliteit tussen functies, rekening houdend met de zwaarte van de taken, en regelingen aan het einde van de loopbaan zijn stuk voor stuk manieren om ervoor te zorgen dat mensen zich goed voelen op het werk en bewust voor een loopbaan in de publieke sector kiezen.

De principes die via de wet van 3 oktober 2022 in het kader van de "arbeidsdeal" zijn ontwikkeld, moeten binnen de overheid worden toegepast, zeker wat betreft de werkweek en het opleidingstraject. Zowel op het vlak van preventie als op het vlak van herstelondersteuning moet bijzondere aandacht worden besteed aan de strijd tegen burn-out, onder meer door de toepassing van het recht op deconnectie. Hoewel de eerste stappen op dit gebied zijn gezet via Europese wetgeving en in het statuut van de werknemers van de federale overheid, moet het recht op deconnectie duidelijk worden verankerd in het statuut van alle overheidsperoneel.

Binnen elk departement moeten mechanismen worden ontwikkeld om naar mensen te luisteren en om burn-out op te sporen. Burn-out is in niet alleen zeer schadelijk voor de personeelsleden, maar ook voor de dienstverlening wanneer de personeelscapaciteit al onder druk staat

Op te veel werkplekken zijn de werkomstandigheden voor het personeel erbarmelijk. Er moeten middelen worden vrijgemaakt om van alle overheidsgebouwen gezonde, aangename en functionele werkplekken te maken die voldoen aan de hoogste milieunormen. Daarnaast moeten ze gemakkelijk bereikbaar zijn met het openbaar vervoer, zowel voor bezoekers als voor personeelsleden. De pers bericht regelmatig over de problemen in gerechtsgebouwen, kazernes en politiebureaus.



## 7 AGRESSIE MOET AANGEPAKT WORDEN

**A**gressie is een probleem dat maar niet opgelost raakt. Zowat alle veiligheids- en publieksdiensten worden er steeds vaker mee geconfronteerd. Een recente enquête van ACV Openbare Diensten bij ruim 5500 medewerkers in openbare diensten toont aan dat 28% al slachtoffer was van fysiek geweld en 72% te maken had met verbale agressie. Een job zonder geweld zou nochtans de normaalste zaak van de wereld moeten zijn, maar de dagdagelijkse realiteit blijkt heel anders voor wie in de openbare sector werkt. Dat is gevaarlijk voor de personeelsleden, maar ook voor andere burgers. De veiligheid van wie werkt in de openbare sector moet gegarandeerd worden.

Bijstand aan slachtoffers moet prioriteit krijgen. Slachtoffers moeten kunnen rekenen op ondersteuning en begeleiding. We vragen bijstand van sociale diensten op juridisch, psychosociaal, medisch en materieel vlak.

Uiteraard moet agressie maximaal vermeden worden door preventie, opleiding en beschermende maatregelen. Agressie voorkomen is altijd beter, maar niet alles kan voorkomen worden. Agressie afdoen als een deel van het werk zal voor ons echter nooit aanvaardbaar zijn. Wat nodig is, is een omvattend beleid dat zich richt op het maximaal terugdringen van agressie. Zo'n beleid begint bij een permanente sensibilisering intern én extern zowel bij het slachtoffer als bij de agressor, een betere registratie van agressiegevallen én een lik-op-stukbeleid.

Agressie wordt nog steeds te weinig gerapporteerd. Vooral omwille van een gebrekkige opvolging, maar ook door de administratieve rompslomp en het feit dat anonieme meldingen onmogelijk zijn. We hebben dringend nood aan een nultolerantiebeleid waarbij fysieke agressie met arbeidsongeschiktheid tot gevolg altijd wordt vervolgd. Enkel een beleid dat aantoonbaar dat men niet raakt aan overheidspersoneel kan de agressiecijfers naar beneden halen.





## 8 ZIEKTE, RE-INTEGRATIE EN INVALIDITEIT VOOR AMBTENAREN

**E**en goede sociale bescherming van langdurig zieken is belangrijk. De recente wijziging van het re-integratietraject en de omvorming van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid naar invaliditeit voor ambtenaren gaan voor ACV Openbare Diensten in de goede richting, maar er is nog veel werk aan de winkel. Zo moet wie het werk niet kan hervatten beter beschermd worden. Wie het werk wel kan hervatten, moet méér kansen krijgen zonder loonverlies, want soms is een hervatting in de oorspronkelijke functie niet meer mogelijk.

ACV Openbare Diensten heeft voorstellen voor een betere re-integratie na ziekte:

1. Preventie
2. Goede bescherming voor wie ziek is
3. Geen ontslag bij ziekte
4. Invaliditeit voor ambtenaren moet voorafgegaan worden door een echt re-integratietraject
5. Re-integratie moet een recht worden
6. Begeleiding is belangrijk
7. Re-integratieteam
8. Tijdelijke of permanente aanpassingen van de bestaande functie
9. Meer inspanningen om aangepast werk te vinden
10. Re-integratiefonds

We willen ook een betere erkenning van beroepsziekten: van de kankers die brandweerlieden kunnen ontwikkelen als gevolg van hun werk tot burn-out en uitputting bij medisch personeel.

## 9 PENSIOENEN EN EINDELOOPBAAN: TIJD VOOR EEN POSITIEF PROJECT!

De overheidspensioenen zijn het afgelopen decennium al flink hervormd. Al deze maatregelen zorgden al voor verplicht 3 jaar langer werken en de studiec commissie voor de vergrijzing verwacht dat het gemiddeld overheidspensioen met 13% zal dalen.

De lijst maatregelen die genomen werden ten nadele van de overheidspensioenen is lang: berekening op de laatste 10 in plaats van 5 jaar, afschaffing van de diplomabonificatie, contractuele jaren die niet meer meertellen, verstrenging vervroegd pensioen, en verlaging van de coëfficiënt zware beroepen van 1,2 naar 1,05. De ambtenaren, en zeker de vrouwelijke, leveren al een grote inspanning om de vergrijzingskosten in toom te houden. De afgelopen legislaturen werden ook eindeloopbaanregelingen afgebouwd en het akkoord over de zware beroepen werd niet uitgevoerd. Tot slot blijven regelingen zoals de perequatie zwaar onder druk staan. De bijzondere regeling voor de militairen blijft ook noodzakelijk omwille van de specificiteit van deze groep. Ook in andere landen bestaat meestal een bijzonder stelsel voor militairen. Het is nu tijd voor een positief project. We vragen een degelijke eindeloopbaan vanaf 55 jaar, een vervroegd pensioen vanaf 60 jaar mits 42 jaar loopbaan of een zwaar beroep, en 65 jaar als pensioenleeftijd. ACV Openbare Diensten blijft ook ijveren voor een gelijkwaardige pensioenbescherming voor de contractuelen. Hun aanvullend pensioen volstaat momenteel niet om de kloof met de statutairen te dichten.

### UITKERINGSRATIO

In 2030 bedraagt de uitkeringsratio van de ambtenarenpensioenen 63,9%. Die ratio geeft de verhouding weer tussen het gemiddelde pensioen van de gepensioneerden en het gemiddelde arbeidsinkomen van de actieven of met andere woorden: de gemiddelde welvaart van de gepensioneerden tegenover de actieven.

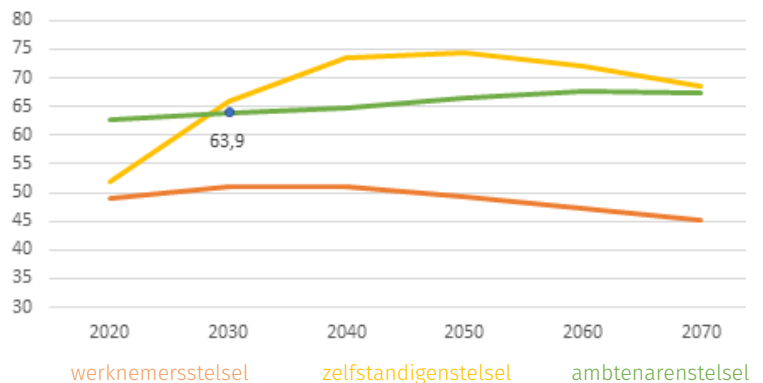
Het pensioen van werknemers, in verhouding tot het inkomen van de actieven, is en blijft een stuk zwakker dan dat van zelfstandigen en ambtenaren. De uitkeringsratio voor werknemers bereikt 51,1% in 2030, maar daalt nadien. Daarbij worden de aanvullende pensioenen nog niet meegerekend. 64% van de werknemers hebben zo'n aanvullend pensioen. Dat neemt echter niet weg dat het echte probleem met de pensioenen in ons land de zeer ongelijke pensioenopbouw is binnen het werknemersstelsel.

De ambtenarenpensioenen doen het beter.

De uitkeringsratio bedraagt er in 2030 63,9% en stijgt tot 67,7% in 2060. Zelfstandigen kennen een sterke toename van 52% in 2020 tot 65,8% in 2030 en zelfs 74,4% in 2050. Heel wat factoren spelen een rol bij deze evoluties. De verhoging van de minimumpensioenen en de langere loopbanen van vrouwen doen de ratio's toenemen. Op korte en middellange termijn zorgt de 'opa- en omaboom' voor meer jongere gepensioneerden met hogere pensioenen, maar op lange termijn worden die 'medioren' senioren met lagere pensioenen door de beperkte welvaartsvastheid.

De zelfstandigenpensioenen zijn een geval apart. Ze zijn zeer sterk verbeterd door de verhoging van de minimumpensioenen én de afschaffing van de correctiecoëfficiënten vanaf loopbaanjaar 2021. Daardoor doen ze het vanaf 2030 beter dan de ambtenaren.

uitkeringsratio voor de drie pensioenregimes in %



## 10 INTEGRITEIT EN DUURZAAMHEID

Integriteit, het correct omgaan met middelen en mensen, moet centraal staan. Overheden werken met publieke middelen. Hoge ethische standaarden en deontologie zijn belangrijk voor het vertrouwen van de bevolking in de publieke dienstverlening en in de politiek. En uiteraard moeten deze standaarden ook in de praktijk waargemaakt en afgedwongen worden.

We willen een leefbare wereld, in solidariteit met de volgende generaties. Overheden moeten de maatschappelijke transitie aansturen en hebben daarbij een voorbeeldfunctie. Hun eigen werking moet dan ook fundamenteel herdacht worden in functie van duurzaamheid. Daarbij gaat het om aanbestedingen, energie, gebouwen, mobiliteit en financiële stromen. Zo'n omslag zal enkel mogelijk zijn als er voldoende aandacht is voor sociale rechtvaardigheid, ketenzorg en ondersteuning van wie zich moet aanpassen.





**ACV**

openbare diensten

