

100

jaar ACV Openbare Diensten

**onmisbaar
openbaar**

WOORD VOORAF

ACV Openbare Diensten werd honderd in 2021; een ideaal moment om terug te kijken op een eeuw syndicaal werk. Het grootste deel van het documentair erfgoed (archieven, publicaties, foto's enzovoort) van de centrale wordt bewaard in KADOC-KU Leuven. Dat centrum realiseerde in samenwerking met ACV Openbare Diensten een grondig historisch onderzoeksrapport.

De brochure die je nu doorneemt, is gebaseerd op die studie en wil je op een laagdrempelige manier laten kennismaken met de sociale geschiedenis van de openbare sector. Dat is geen eenvoudig verhaal, want de overheid en haar personeel waren en zijn bijzonder gecompliceerd, het sociaal overleg is vaak erg technisch. Toch kunnen we in die lange en ingewikkelde geschiedenis enkele opmerkelijke kenmerken, evoluties en thema's aanstippen. In deze brochure brengen we die in beeld in twaalf hoofdstukken.

Vanzelfsprekend ontdek je hoe en waarom ACV Openbare Diensten in 1921 ontstond. Daarna krijg je een overzicht van de opvallende groei van de publieke sector in de negentiende en twintigste eeuw én – parallel daarmee – de groei van de christelijke overheidscentrale. Ook de bijzondere syndicale organisatie in de openbare sector en de eigen kenmerken en structuren van het sociaal overleg komen aan bod. Met enkele voorbeelden wordt duidelijk hoe politieke

beleidskeuzes een grote invloed hadden op de overheidssector en de vakbondswerking. De gevolgen van de opeenvolgende staatshervormingen komen in een apart hoofdstuk aan bod. Na een kleine zijspiong naar de internationale werking van ACV Openbare Diensten worden vijf belangrijke themavelden in de geschiedenis van de overheidssector besproken: het ambtenarenstatuut en -pensioen, het stakingsrecht, de groeiende diversiteit van het overheidspersoneel en – ten slotte – het soms wat problematische imago van de ambtenarij.

Al die thema's zijn een goede introductie, maar ACV Openbare Diensten is nog veel meer dan dat. Wil je meer weten over de sociale geschiedenis van de publieke sector in België en de evolutie van ACV Openbare Diensten? Bekijk dan zeker ook het volledige onderzoeksrapport.

In de epiloog schetst de leiding van ACV Openbare Diensten de uitdagingen van de vakbondswerking in de publieke sector, vandaag en morgen. Uitdagingen

die ACV Openbare Diensten met veel energie en enthousiasme aangaat, want ondanks alle bedreigingen is het duidelijk dat een sterke, goed werkende publieke sector zorgt voor een betere samenleving. Openbaar is onmisbaar.

INHOUD

Woord vooraf	3
Inhoud	5
1 Het begin	6
2 De publieke sector	12
3 Groei van ACV Openbare Diensten	18
4 Het sociaal overleg	24
5 Politieke kwesties	30
6 Staatshervorming en autonomie	36
7 Internationale werking	42
8 Het ambtenarenstatuut	48
9 Pensioenen	54
10 Stakingsrecht	60
11 Inclusiviteit	66
12 Imago	72
Epiloog	76

1

HET BEGIN

In 2021 bestond ACV Openbare Diensten honderd jaar. Dat betekent dat de centrale zich al meer dan een eeuw inzet voor het realiseren van betere arbeidsvoorwaarden voor het overheidspersoneel in België. In al die jaren zijn de behoeften van de ambtenaar en de strijdpunten van de vakbonden sterk veranderd. Maar wat was het oorspronkelijke doel van de organisatie? Hoe werd ze opgericht en hoe zag de syndicale wereld er in 1921 uit?

HARD WERKEN, WEINIG LOON

In de late negentiende eeuw nam de maatschappelijke impact van de overheid in België steeds meer toe. Niet alleen de nationale administraties namen meer verantwoordelijkheden op, ook de lokale overheden en in het bijzonder de steden verruimden hun dienstverlening en werden belangrijke werkgevers. Denk maar aan hun groeiende rol in het openbaar vervoer en de distributie van water, gas en elektriciteit. De monumentale bouwprojecten en infrastructuurwerken van de Belgische staat rond 1900 stonden in schril contrast met de arbeidsvoorwaarden van de meeste en vooral de lagere ambtenaren. Pieter Daens, de broer van de bekende Aalsterse priester, stelde in 1910 dat een huishouden minstens 4 frank per dag of 18 frank per week nodig had om te leven. Het salaris van een groot deel van de ambtenaren zat onder die grens. Volgens de socialistische volksvertegenwoordiger Auguste Debunne waren er in 1911 bij de post en de telegrafie “duizende en duizende [sic] werklieden [...] die 3 franken daags winnen voor twaalf, veertien en zelfs vijftien uren onafgebroken dienst”.

Ook de arbeidsomstandigheden van het spoorwegpersoneel waren bijzonder zwaar. Hun werkdag duurde vaak twaalf tot veertien uur. Sommige personeelsgroepen, zoals de Luikse kabinewachters, leefden echt van een hongerloon. Ze kregen in 1903 2,80 tot 3,60 frank per dag, waardoor ze gedwongen waren om elders bij te verdienen. Dat was helaas geen uitzondering. Vóór 1914 had het gemeen-



tepersoneel van de lagere rangen vaak een tweede baan, bijvoorbeeld als leraar, journalist of caféhouder. Binnen het leger was de situatie niet beter. In 1870 verdiende een sergeant 1,96 frank per dag, waarvan hij slechts 1,13 frank overhield, aangezien hij zelf zijn kleding, voedsel en beddengoed moest betalen. Ambtenaren wilden daarom inspraak en betere werken levensomstandigheden. Vakbonden zoals we die nu kennen, bestonden nog niet, en de sociale wetgeving was minimaal. Bovendien was er vrijwel geen sociaal bewustzijn bij de werknemers in het openbaar ambt. Katholiek politicus en advocaat Jean Maes zei hierover in 1920 het volgende: “Niemand weet bepaald

Vlag van de Brusselse afdeling van de Christelijke Bond van Beambten en Arbeiders in Openbare Dienst (CBBAOD).
[KADOC-KU Leuven]

welke de eigenlijke rechtspositie van de Staatsagenten is. Niemand weet vast, waar zijne rechten beginnen en eindigen en evenmin waar zijne plichten aanvangen en ophouden”.

DE KATHOLIEKE VISIE OP DE SOCIALE KWESTIE

De katholieke kerk en de burgerij toonden sympathie voor de sociale problemen in de industriële maatschappij. Maar zij benadrukten toch vooral de morele crisis van de volksklassen als gevolg van de afnemende rol van religie in de samenleving. Arme gezinnen moesten vooral ondersteund, zelfs heropgevoed worden met behulp van verschillende katholieke ‘sociale werken’ zoals werkmanskringen, zondagsscholen, volksbibliotheken en spaarkassen. De katholieke elite was geen voorstander van sociale wetgeving en syndicale actie, maar door de grote stakingen van 1886 in Luik en Henegouwen en de steeds succesvollere socialistische beweging werd het duidelijk dat ze niet kon achterblijven.

In september van dat jaar vond daarom in Luik het eerste katholieke sociale congres plaats, gevolgd door de oprichting van de Antisocialistische (christelijke) Katoenbe-

werkersbond Recht en Plicht in december 1886 in Gent. Ook paus Leo XIII maakte in zijn iconische encycliek *Rerum novarum* (1891) een voorzichtige opening naar sociale wetgeving én naar het oprichten van autonome arbeiderssyndicaten. Onder meer door het uitbreiden van het stemrecht stond een nieuwe generatie katholieken op, de zogenaamde christendemocraten. Vanaf 1908 namen ze deel aan de regering. Hoewel België vóór de Eerste Wereldoorlog al enkele sociale wetten kende (zie kader), volgde de grote doorbraak pas na 1918, onder meer als compensatie voor het leed van de bevolking tijdens de oorlog. Toen werd bijvoorbeeld werk gemaakt van de achturige werkdag, de achtenveertigurenwerkweek, de subsidiëring van werklozenkassen en ziekenfondsen, en verplichte pensioenstelsels.

VOORLOPER DE BIEKORF

Vanaf 1900 nam het aantal christelijke (antisocialistische) beroepsverenigingen voor werknemers toe, vooral in Gent, Henegouwen, Brussel en Antwerpen. Ook het overheidspersoneel begon zich te organiseren. René Vandermosten, het hoofd van de studiedienst van de Christelijke Centrale der Openbare Diensten na de Tweede Wereldoorlog, beschreef die eerste ambtenarenverenigingen als “sterk categoriaal, plaatselijk en onder vorm van vriendenkringen”. Verder bestonden er organisaties van staatsambtenaren die zich vermomden als onderlinge bijstandskassen. Het overkoepelende Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) zag het levenslicht in 1912 dankzij het werk van de dominicaan Georges Rutten. Die eerste

MAGERE SOCIALE WETGEVING VÓÓR 1914

- Reglementering van lonen (1887/1896/1901)
- Reglementering van vrouwen- en kinderarbeid (1889)
- Invoering van werkplaatsreglementen (1896)
- Wettelijk kader voor beroepsorganisaties (1898)
- Wet op arbeidsovereenkomsten (1900)
- Wet op de arbeidsongevallen (1903)
- Invoering van de zondagsrust (1905)
- Verbod op kinderarbeid onder 14 jaar (1914)

christelijke vakbonden kwamen, net als hun socialistische tegenhangers, op voor een hoger loon, kortere werkdagen en betere arbeidsvoorwaarden.

Mechelen was het belangrijkste broeiest van de christelijke vakbonden in de openbare diensten. De stad was het middelpunt van het Belgische spoorwegennet; in 1835 reed tussen Brussel en Mechelen de eerste trein ooit op het Europese vasteland. Tachtig jaar later waren de spoorwegen uitgegroeid tot het grootste bedrijf van het land, met bijna honderdduizend werknemers, negenduizend kilometer aan spoorweglijnen en een aandeel van maar liefst 5 procent in het BBP. De centrale werkplaats van Mechelen ontwikkelde zich in de negentiende eeuw tot een ware 'stad binnen de stad'. De spoorwegarbeiders hadden er een eigen gezondheidsdienst met ziekenhuis evenals een nachtwacht en een brandweerkorps. Die concentratie van arbeiders vergemakkelijkte natuurlijk het oprichten van vakbonden.

Indien we de onderwijzersbonden even buiten beschouwing laten, werd op 10 november 1897 in de Mechelse Begijnenstraat 18 door treinpersoneel het eerste (ons bekende) christelijke ambtenarensyndicaat van België opgericht: De Biekorf. Op 12 juni 1902 volgde Gent met de bond Hoop in de Toekomst, waarna ook andere steden niet achterbleven. In de daaropvolgende jaren begonnen die lokale christelijke verenigingen van arbeiders en lagere bedienden in overheidsdienst intensiever samen te werken. Het vakblad *De Railwayman* werd zowel in Mechelen, Antwerpen als Gent gele-



zen. In 1909 werd een overkoepelend Christelijk Verbond van Staatswerklieden en Lagere Bedienden opgericht. Die federatie stond ook bekend als De Biekorf.

VAN KRISTEN CENTRAAL OVER CCOD NAAR CBBAOD ... EN OPNIEUW CCOD

Terwijl de Eerste Wereldoorlog het syndicale leven lam legde, vond er in de daaropvolgende jaren een snelle ontwikkeling plaats. Federatie De Biekorf werd op 25 mei 1919 omgevormd tot een 'echte centrale', maar met een onhandig lange naam: Kristen Centraal der Werklieden en Lagere Bedienden van Spoorwegen, Post, Telegraaf, Telefoon en Zeewezen van België. Aanvankelijk waren alle overheidspersoneelsleden daar welkom, ook zij die werkten in de ministeries, de gemeentelijke en provinciale administraties. Maar omdat de belangen van die ambtenaren duidelijk verschillend waren, werd beslist om het Kristen Syndicaat van SPTTZ te splitsen. Dat leidde tot de oprichting van de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten (CCOD) / Centrale Chrétienne des Services Publics (CCSP), met als tijdschrift *Nieuwere Tijden*, dat vanaf eind 1923 *De*

De Railwayman, het blad van de 'lagere staatsbedienden van België'. Het werd vanaf 1902 uitgegeven.

[KU Leuven Bibliotheken –
Bijzondere Collecties :
VH331/002e]

De Nieuwe Tijd

Maandijksch Organ van den Christelijken Bond van Beambten en Arbeiders in Openbaren Dienst

Zetel : Renaissancelaan, 13, BRUSSEL

REDACTIE EN BEHEER
Nationalestraat, 109, ANTWERPEN

Abonnement : per jaar fr. 3.00
Aankondigingen volgens tarief
Ongeteekende stukken worden niet ingelacht

Alle christelijk georganiseerde Beambten en Arbeiders in Openbaren Dienst vieren RERUM-NOVARUM

De Geest onzer Organisaties

Die toch (leest Christus onze Heer) als een kerksteen te beschouwen, waardoor de christen mens van den heiden onderscheiden wordt : dit alles zoeken de heidenen : zoekt eerst het Rijk Gods en Zijne gerechtigheid en dit alles zal u toegewezen worden.

(Uit de Encycliek Rerum Novarum).

We wilden dat bovenstaande woorden van den grooten Paus, diep in het hart gegrift waren van al onze christelijk georganiseerde arbeiders. Want, indien het er enkel om te doen was een verzekering aan te gaan tegen staking, werkloosheid, ouderdom en sterfte, en indien dit alles het enig doel was onzer organisaties, wat zou ons nog onderscheiden van neutrale en socialistische verenigingen? En indien we die stoffelijke voordelen trachten te bekomen, zonder in al onze daden rekening te houden met Gods wet en kerkelijke voorschriften, waarom zouden we ons dan niet liever aansluiten bij socialistische organisaties?

Zoekt eerst het Rijk Gods is wel het kenmerk van het christelijk verenigingsleven; want dit bedoelt, dat we in alles 's menschen eindsdoel voor ogen hebben: de stoffelijke welvaart slechts aanzien als een middel voor een heiliger leven en het bereiken onzer eindbestemming en bijgevolg in ons streven naar meer welvaart enkel gebruik maken van geoorloofde middelen.

De socialist, die hun actie beperken tot het louter stoffelijke en in het niet wijagen van dit valsche doel nog hun inoeflucht nemen tot ongeoorloofde middelen, hebben in schijn heel wat voor op ons. Het is immers heel wat gemakkelijker te meenen zich niet te moeten storen om God en geloof, geen vaste, onveranderlijke lijn te moeten trekken in zake rechtvaardigheid, verrijking, zedelijkheid! Dit streelt onze bedorven menschelijke natuur en dit legt dan ook uit de aantrekkingskracht van de roode organisaties op de massa.

Doch voor ons, Christenen, geldt het onverbidelijke, radicale, onveranderlijke, eeuwige : Zoekt eerst het Rijk Gods en Zijne Gerechtigheid.

Er zijn evenwel christenen die goed weten, dat ze aan dezen stielregel gebonden zijn, maar die er bedroefd om zijn en meenen dat ze daardoor ernstig gehandicapert worden ten opzichte van hunne levensstrevens.

't Is dat ze met hun klein geloof het volgende uit het oog verliezen : en het overige zal hun toegewezen worden.



Hoe is het toch in Gods naam mogelijk te meenen, dat het streng nakomen van de wetten der zedelijkheid op eenig- le wijze een nadeel daarstellen, zelfs voor onze rechtmatige stoffelijke doeleinden? En toch gebeurt het dat er al- zoo menschen ontbewust de Goddelijke Goedheid en Redelijkheid lusteren.

En er zijn er weer anderen, die het

en het overige zal u toegewezen worden» veel te individueel opvatten. Ze passen die goddelijke belofte toe op zich zelf, maar gaan niet zoo ver, er zelfs maar aan te denken wanneer het hunne organisatie betreft.

Och, waarom we toch tot meer bovennatuurlijke inzichten in onze organisaties! Waren we er toch dieper van

overtuigd dat het bewuste leiden onzer verenigingen naar de eischen van Gods wet ook onvermijdelijk Godes zegen over onze werken moet doen meerkomen. Waren we toch menschen met dieper geloof en onwankelbare hoop! Welk een kracht en een optimisme zou dit niet betekenen in onze menschelijker wijze gesproken soms zoo zwakke en slecht uitgeruste organisaties! Waren we er toch meer van bewust dat het Goddelijk leven in ons onmisbaar meer vernag ook voor onze bonden, dan een schaar propagandisten en een goed gevulde kas.

En het overige zal u toegewezen worden! Het strale als een blijde belofte voor al onze christelijk georganiseerde arbeiders.

A. W.

Nietem behoort ook tot een wel geraden slaat het verstreken van stoffelijke en afwonderde goederen, waarom het gelukkig mensdelijk is dat de beoefening der deugd.

(Uit de Encycliek Rerum Novarum).

Het christen syndikaat is de redding !

Daar zijn geen twee wegen om de huidige moeilijkheden in het beroepsleven te zien verlichten. Ambtenaren en arbeiders moeten hun plicht doen tot de macht der organisatie tot het syndikaat.

Patronen en de grond-eigenaars, openbare besturen, of wie ook gezag uitoefent op het werk van anderen, zijn in gewone verplicht te gehoorzamen volgens een grondwet, die van het arbeidscontract.

Bij het vaststellen van contractenche werkvoorwaarden, heeft de arbeider of ambtenaar een onvervreembaar recht op medezeggenschap.

Daarvan afstand doen, in de theorie of in de praktijk, mag bij niet. Maar wat is te fete met een vrij individueel werkcontract, wanneer het gaat om groote fabrieken, ministerie besturen, en openbare diensten.

Een discoussie tusschen Francon, zaliger van de spoorwegen en de kaartjeskoper van Deuzet.

Wie zal de overhand hebben? Ze zeg u dat, zonder syndikaat de be- zette of arbeider niets is. Het syndikaat is de mochtige steun van den werkman, die de voorwaarden stelt van zijn arbeid. Het syndikaat is de vaste steun van den loontrek- ker, die zijn levenspeil wel richten naar de hun zijner levenswijzen. Arbeid onder recht- ten is slavernij.

Een mensc moet weten wat hij mag en wat hij wil.

Zoo heeft God op aarde de menschen aan- gezet op medelije samenwerking en bre- derde verdelzen van de winsten van den ar- beid.

Let nu wel op, dat het syndikaat om de- gelijk werk te verrichten, op christelijke prin- cipes moet berusten.

Ik kan me niet indenken, dat het syndikaat voorsoedig kan zijn, wanneer zijn macht woud misbruiken, om buiten het bereik om, zene politieke macht te verzekeren aan een partij, zij het dat ook aan een werkleden- partij.

In dit nummer van *De Nieuwe Tijd*, het blad van de CBBAOD, wordt ver- wezen naar de pauselijke encycliek *Rerum novarum*, die een opening maakte naar sociale wetgeving en arbeiderssyndicaten. [KADOC-KU Leuven, Erf- goedbibliotheek: KYC19]

Nieuwe Tijd werd betiteld. De stichtings- vergadering vond plaats op dinsdag 20 september 1921 in de feestzaal van het Volkshuis Sint-Andries in de Antwerpse Nationalestraat. De bijeenkomst eindigde onrustig toen enkele socialistische en liberale militanten ongevraagd het woord namen. De jonge ACV-propagandist Lode Bloquaux beschreef de situatie als volgt:



De Antwerpse afdeling van de Christelijke Bond van Beambten en Arbeiders in Openbare Dienst, jaren 1930. Rechts, met hoed, bril en baard, staat Antoon Wolfs, algemeen secretaris van de CBBAOD.

[KADOC-KU Leuven, Verzameling foto's: KFA7791]

niet minder dan 42 syndicaten deel. In dat versplinterde landschap kreeg de katholieke vakbond CCBAOD moeilijk voet aan de grond. In 1938 ging 57 procent van de stemmen naar de categoriale vakbonden.

Tijdens de jaren 1930, een periode van economische crisis met hoge werkloosheid en dalende koopkracht, waren tal van ambtenaren voorstander van ingrijpende politieke hervormingen. Het overwegend Franstalige karakter van het Belgische overheidsapparaat stuitte op groeiende weerstand aan Vlaamse zijde. Ook binnen de CBBAOD droomden sommigen van een nieuwe orde. Algemeen secretaris Antoon Wolfs pleitte bijvoorbeeld openlijk voor de aansluiting van de CBBAOD bij de Vlaamse Arbeidsorde, een nieuwe vakbond opgericht door het Vlaams-nationalistische VNV en de Rex-beweging van Léon Degrelle. De

Franstalige CBBAOD-vrijgestelde Horace Gérin, het Algemeen Christelijk Werkersverbond (nu Beweging.net) en de christelijke vakbondskoepel ACV boden weerwerk.

Wolfs hervatte zijn taken bij de christelijke ambtenarencentrale in het najaar van 1944, maar vertrok in 1947 omdat zijn functie steeds moeilijker te combineren was met zijn burgemeesterschap in Schoten. Karel Oorts, de opvolger van Wolfs, nam al na drie jaar ontslag als algemeen secretaris. Dat was het startsein voor een grondige reorganisatie van de vakbond. Intussen werd vanaf 15 mei 1945 het maandblad *De Nieuwe Tijd* opnieuw uitgegeven en was in 1946 de christelijke centrale van het overheidspersoneel (opnieuw) omgedoopt tot CCOD.

2

DE PUBLIEKE SECTOR

De overheid is de grootste werkgever in België en haar rol is in de voorbije eeuwen steeds belangrijker geworden. Die ontwikkeling hangt samen met de industriële omwenteling, de geleidelijke democratisering van de maatschappij en de doorbraak van de welvaartsstaat. Het groeiend belang van de overheid uitte zich in een sterke toename van haar personeel. Tussen 1885 en 1950 groeide het aantal ambtenaren veel sneller dan de totale bevolking. Wat waren de gevolgen hiervan? En wat betekende dat in de praktijk voor de gemiddelde werknemer in overheidsdienst?

EERSTE GROEISPURT VÓÓR DE TWEEDE WERELDOORLOG

Volgens schattingen nam het aantal Belgische overheidsmedewerkers tussen 1880 en 1930 toe met 126,6 procent, terwijl de bevolking in diezelfde periode met 46,6 procent groeide. In 1850 telde België maar vijf ministeries, namelijk Buiten- en Binnenlandse Zaken, Oorlog, Financiën en Justitie. In de daaropvolgende decennia en als antwoord op nieuwe beleidsuitdagingen, nam het aantal ministeries echter duidelijk toe. In 1940 waren er elf departementen. Toen telde België ook al 57 parastatalen, wat aanzienlijk meer was dan in de buurlanden. De groei van de publieke sector was ook merkbaar op stedelijk niveau: de rol van lokale besturen als werkgever nam in de periode tussen de twee wereldoorlogen overhand toe.

DE WELVAARTSTAAT

Vanaf de jaren 1940 en 1950 versnelde de groei van de overheidsuitgaven, de staatinterventies en het overheidspersoneel. Dat gold niet alleen voor België; in de hele westerse wereld nam het takenpakket van de overheid toe. Zoals al aangehaald, kwam dat vooral door de technische vooruitgang, de bevolkings- en welvaartsgroei en de democratisering. Er ontstond een groeiende behoefte aan kwalitatieve openbare diensten en voorzieningen, bijvoorbeeld voor onderwijs, gezondheidszorg, openbaar vervoer en cultuur. Tussen 1948 en 1959 steeg ook het aantal Belgische beroepsmilitairen met meer dan 170 procent.

VOORBEELDEN VAN NIEUWE MINISTERIES

1884: Ministerie van Landbouw, Nijverheid en Openbare Werken

1884: Ministerie van Spoorwegen, Posterijen en Telegrafien

1895: Ministerie van Nijverheid en Arbeid

1899: Ministerie van Landbouw

VOORBEELDEN VAN EERSTE PARASTATALEN

1860: Gemeentekrediet

1862-1865: Spaar- en Lijfrentekas

1884: Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen

Ondertussen nam de overheidsinterventie in de economie duidelijk toe. De ideeën van de Britse econoom John Maynard Keynes waren daarbij richtinggevend. Om conjunctuurschommelingen en de daarmee gepaard gaande sociale spanningen tegen te gaan, was een krachtige overheidssector cruciaal. Vooral na het aantreden van de regering-Eyskens II (1958) groeide het takenpakket van de ontluikende welvaartsstaat, wat op zijn beurt resulteerde in een toename van het aantal ambtenaren.

Postsorteercentrum in Brussel, jaren 1930.
[KADOC-KU Leuven, Beeldarchief ACV]





Op de luchthaven van Leopoldstad (nu Kinshasa): een Sabenatoestel met een van de vele stewardessen.
[KADOC-KU Leuven, Collectie Het Volk: 656.7]

Ook de groei van de sociale zekerheid leidde tot een aanzienlijke stijging van de overheidsuitgaven. Het welzijn van de burgers kwam steeds hoger op de agenda te staan: publieke voorzieningen zoals onderwijs, gezondheidszorg en openbaar vervoer werden beschouwd als een fundamenteel recht in plaats van een gunst. Bovendien ontstond er in die periode meer aandacht voor maatschappelijke diversiteit. De dienstverlening van de overheid moest worden afgestemd op het bijzondere profiel en de behoeften van elke burger. Ook door de toenemende specialisatie en professionalisering van de overheidsdiensten werd de publieke sector alsmaar complexer.

GROEI VAN TRANSPORT, OVERHEID EN INFRASTRUCTUUR

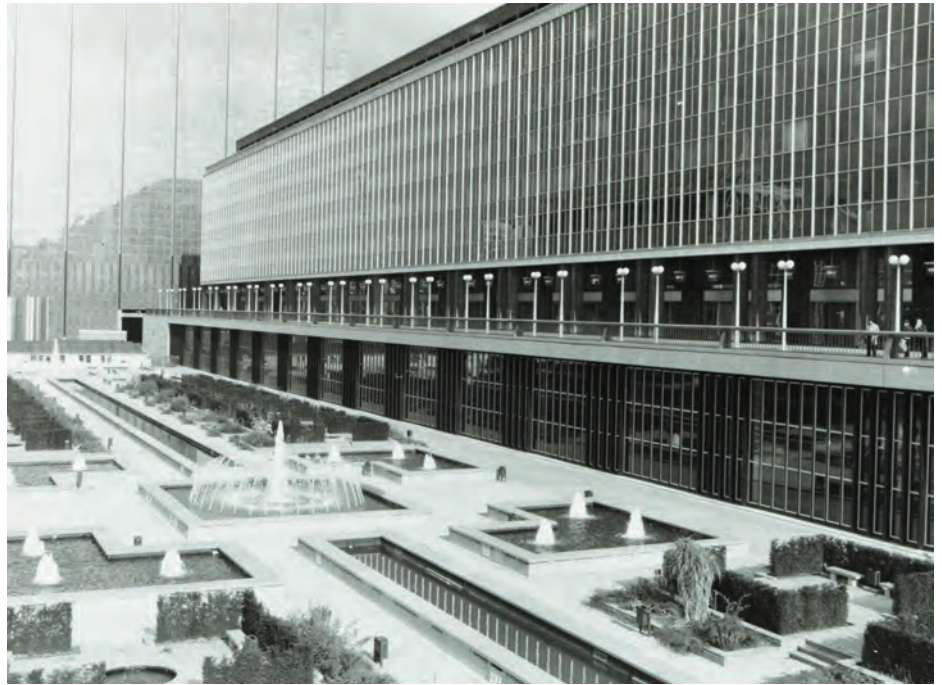
In de gouden jaren 1960 werd over het hele land een indrukwekkende wegeninfrastructuur aangelegd, en het busnet werd aanzienlijk uitgebreid ten koste van de tram. Door de stijging van de levensstandaard en de dalende brandstofkosten en autoprijzen leek de auto hét vervoersmiddel van de toekomst. Ook Sabena beleefde haar gouden tijdperk. Het totale aantal werknemers van de nationale luchtvaartmaatschappij groeide tussen 1945 en 1960 van 649 naar 10.506. Tijdens die periode deden nieuwe beroepen, zoals de stewardess, hun intrede. Daarnaast ontstonden er ook nieuwe functies bij het Nationaal Instituut voor de Radio Omroep (NIR), dat op 31 oktober 1953 de allereerste televisie-uitzending in België verzorgde.

Het Rijksadministratief Centrum in Brussel, gelegen aan de voet van de Congreskolom in de Koningsstraat, werd het symbool van de groeiende overheid. In 1958 legde koning Boudewijn de eerste steen van het enorme kantorencomplex. Voor die tijd was de overheidsadministratie verspreid over verschillende locaties in Brussel, wat velen een doorn in het oog was. Het RAC werd een imposant gebouw met een eigen postcode. In 1968 werden het Arcaden- en het Esplanadegebouw voltooid, maar het duurde nog tot 1984 voordat het Centrum volledig werd opgeleverd.

DE WERKGEVENDE OVERHEID ALS REDMIDDEL

De olieschok van 1973 markeerde het einde van de zogenaamde *trente glorieuses*, de drie decennia van ongebreidelde economische groei en welvaart na de Tweede Wereldoorlog. Voor het eerst konden de werkloosheid en de hoge inflatie niet verholpen worden door middel van actieve overheidsinterventie. In een poging van de Belgische staat om de crisis op te vangen met investeringen, steeg de staatsschuld tussen 1973 en 1983 van 60 naar 130 procent van het BBP. De regering probeerde in die periode ook de (jeugd)werkloosheid te bestrijden door tussen 1970 en 1980 ongeveer tweehonderdduizend nieuwe arbeidsplaatsen in de Belgische publieke sector te creëren. Daardoor werd de staat een soort *employer of last resort*. Ook andere factoren droegen bij tot de verdere groei van het Belgisch overheidspersoneel. In het begin van de jaren 1970 telde ons land bijvoorbeeld een recordaantal van ongeveer dertig ministeries. Maar ook de uitbreiding van de gezondheidszorg en de democratisering van het onderwijs hadden een grote impact. In 1982 bereikte het personeelsbestand van de openbare diensten in België een voorlopig hoogtepunt met liefst 894.758 werknemers.

Het rooms-blauwe kabinet-Martens V wapende zich met volmachten en devaleerde op 21 februari 1982 de Belgische frank met 8,5 procent. Net als diverse andere West-Europese landen voerde ook België in de jaren 1980 een strak besparings- en begrotingsbeleid. Het te-



Het Rijksadministratief Centrum in Brussel, 1980.
[Erfgoed Brussel]

werkstellingspact van 1982 voorzag onder andere een gedeeltelijke aanwervingsstop, personeelsafbouw en promotie van deeltijds werk in openbare dienst. Door jaarlijkse indexsprongen kwam er ook budgettaire ruimte om de sociale zekerheid te saneren en te hervormen. Het zogenaamde Spaarplan (1984) matigde de lonen, wedden, sociale vergoedingen en uitkeringen. Als gevolg van die en nog vele andere maatregelen was het aantal personeelsleden in openbare dienst in 1989 gedaald tot ongeveer 810.000 personen. Vanaf 1990 ging het echter opnieuw en fors in stijgende lijn; aan het einde van het millennium telde België 898.617 medewerkers in de publieke sector. Een aanzienlijk deel van de personeelsgroei bij de overheid sinds 1970 kan worden verklaard door de staatshervormingen; de introductie van extra bestuursniveaus, de opsplitsing van verschillende parastatalen en overheidsbedrijven evenals de oprichting

Aankondiging van een
betoging tegen de werk-
loosheid, 1981.
[KADOC-KU Leuven,
Verzameling affiches:
KCA7124]



van vijf extra regeringen en parlementen. Het belang van de gewesten en gemeenschappen is in elk geval toegenomen: hun aandeel in de openbare personeelsstatistieken steeg tussen 1991 en 2021 van 38,9 procent naar 47,1 procent.

In het boek *Op zoek naar een aantrekkelijke werkgever* (2010) voorspelde ACV Openbare Diensten dat de werkgelegenheid in de overheidssector zou afnemen als gevolg van toenemende efficiëntie en automatisering in de administratie. Inmiddels is het aandeel van de Belgische overheid als grootste werkgever daadwerkelijk gedaald. In het jaar 2000 vertegenwoordigden ambtenaren nog 29,8 procent van alle werknemers in België; dat aandeel was eind 2021 gedaald tot 27,2 procent. Ondanks de nadruk van de overheid op efficiëntie en automatisering

hebben andere klassieke waarden zoals klantgerichtheid, neutraliteit en loyaliteit gelukkig niet aan belang ingeboet.

WERKEN IN DE PUBLIEKE SECTOR

Bijna 20 procent van de actieve bevolking in ons land werkt in de publieke sector. Dat zijn omgerekend ongeveer 1,1 miljoen mensen die zich dagelijks inzetten als leerkracht, militair, politieagent, zorgverlener, enzovoort. Die diverse groep individuen is moeilijk te vatten in één enkele definitie. Desondanks loont het de moeite om een poging te doen. Wat verbindt het Belgische overheidspersoneel met elkaar? Wat houdt het eigenlijk in om voor de overheid te werken en hoe is dat in de loop der tijd veranderd?

Het begrip ‘ambtenaar’ is moeilijk te definiëren in slechts enkele woorden. In brede zin kan iedere burger die een publieke functie uitoefent, worden beschouwd als een ambtenaar. In een meer specifieke betekenis omvat de term alleen statutaire ambtenaren, dat wil zeggen werknemers in vast dienstverband bij de overheid. Daarnaast zijn overheidsfuncties erg divers. Medewerkers werken op verschillende niveaus en in uiteenlopende omstandigheden, waar ze een verscheidenheid aan taken uitvoeren. De overheid omvat federale overheidsdiensten (FOD’s), programmatorische federale overheidsdiensten (POD’s), wetenschappelijke instellingen, parastatalen en autonome overheidsbedrijven, regionale en gemeenschapsdiensten, speciale korpsen, lokale en regionale besturen, en nog veel meer.

DE VAKBOND EN DE OVERHEID

Wat betreft de sociale strijd en syndicale rechten van de Belgische ambtenaren moeten drie bijzonderheden worden aangestipt.

1. Geen derde partij. De overheid heeft als werkgever de bevoegdheid om zelf de sociale zekerheid van haar werknemers regelen. Bovendien kan de staat het recht op staking bemoeilijken voor rechtshandavings- en militair personeel door een minimale dienstverlening te eisen. Daardoor verschilt de positie van de overheid ten opzichte van die van een reguliere werkgever. In de privésector kunnen werknemers die hun werk te zwaar vinden of ontevreden zijn over hun arbeidsomstandigheden, de hulp inroepen van de overheid als neutrale, derde partij. Die bemiddelt dan met de werkgever(s). Ambtenaren kunnen daar niet op rekenen, want de overheid is ietwat 'rechter en partij'. Doordat de overheidsvakbonden duidelijke afspraken kon afdwingen, bijvoorbeeld vervat in het ambtenarenstatuut en het syndicaal statuut, is het voor de overheid weliswaar nagenoeg onmogelijk om unilateraal beslissingen op te leggen.

2. Geen stok achter de deur. Een andere opmerkelijke sociale uitdaging voor de ambtenaren is het gebrek aan juridische afdwingbaarheid van voor hen gesloten sociale akkoorden. In tegenstelling tot de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) in de privésector zijn er geen juridische gevolgen wanneer overheden gemaakte afspraken of protocollen niet

nakomen. Dat is bijvoorbeeld zo voor het personeel van de federale overheid, de gemeenschappen en gewesten en de lokale besturen (gemeente, provincies, OCMW's, intercommunales) en het onderwijs. Slechts een klein deel van het overheidspersoneel kan toch terugvallen op een cao, zoals de medewerkers van De Lijn, MIVB, TEC en NMBS.

3. Het publieke belang. Als ambtenaren in België massaal het werk neerleggen, heeft dat ernstige gevolgen voor alle inwoners van het land. Mensen vertrouwen op het goed functioneren van bijvoorbeeld politie, openbaar vervoer en gemeentelijke diensten. Daarom gaat een ambtenarenstaking vrijwel altijd gepaard met onbegrip in de publieke opinie. Vakbonden zijn zich daarvan bewust en proberen met hun syndicale acties negatieve vooroordelen te vermijden. Dat maakt de werking van ACV Openbare Diensten, zowel in het verleden als nu, fundamenteel anders dan die van andere vakbondscentrales. De publieke sector speelt bovendien een essentiële maatschappelijke rol door te streven naar gelijke kansen, het waarborgen van neutrale dienstverlening en het inspelen op de huidige maatschappelijke behoeften.



Cover van *Op zoek naar een aantrekkelijke werkgever*, een uitgave van ACV Openbare Diensten uit 2010.
[KADOC-KU Leuven: KB60007]

GROEI VAN ACV OPENBARE DIENSTEN

Gedurende zijn honderdjarig bestaan heeft ACV Openbare Diensten een indrukwekkende groei doorgemaakt. De centrale heeft zich weten te onderscheiden in het voorheen gefragmenteerde landschap van overheidsvakbonden en is uitgegroeid tot een belangrijke speler in het sociaal overleg. Maar wat heeft bijgedragen aan die groei? Hoe is het contact met de leden veranderd? En hoe heeft de missie van de vakbond zich ontwikkeld in de afgelopen eeuw?

EEN STEEDS GROTERE VAKBONDSCENTRALE

De CCOD was in het interbellum maar een bescheiden centrale. Een jaar na de oprichting in 1921 telde de vakbond amper 1.833 leden. Dat aantal groeide gestaag tot ongeveer 5.000 leden in 1930 en 7.000 leden in 1940. De meerderheid van de leden bestond uit gemeente- en provincieambtenaren, trampersoneel en enkele ministeriële ambtenaren, vooral van Justitie, Kunsten & Wetenschappen en Oorlog. Een belangrijk evenement voor de jonge centrale was haar congres op 8 september 1935 tijdens de wereldtentoonstelling in Brussel. Op die dag kwamen tweeduizend CCOD-afgevaardigden bijeen in het Paviljoen van het Katholieke Leven. Het was de eerste keer dat de centrale zich zo uitdrukkelijk publiekelijk manifesteerde.

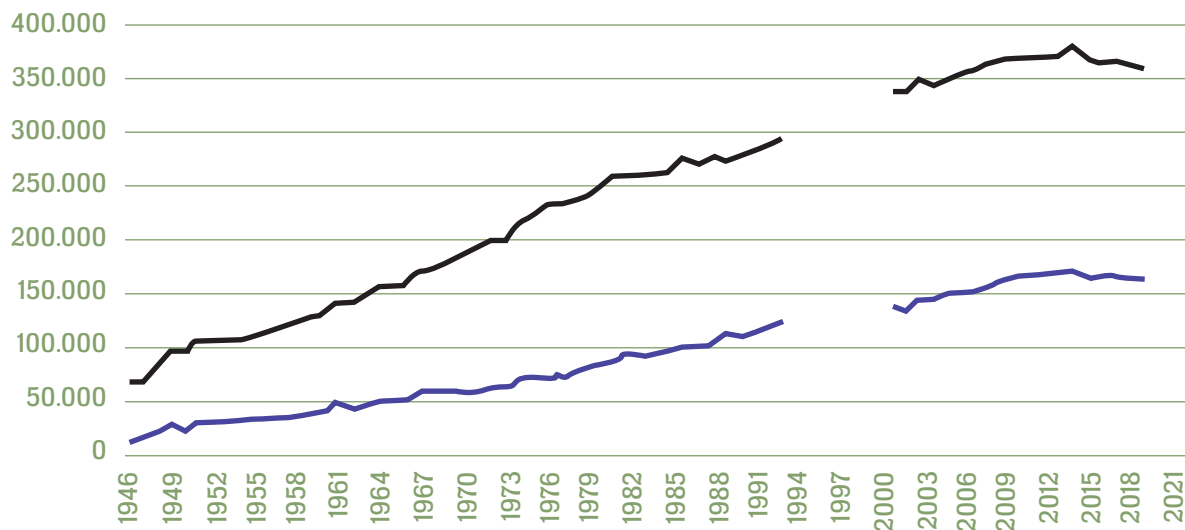
Na de malaise van de Tweede Wereldoorlog hervatte de CCOD zijn activiteiten. De groei van het ledenaantal was in de naoorlogse periode ronduit indrukwek-



kend. De centrale telde in 1945 slechts 5.769 leden, maar veertien jaar later was dat aantal gestegen tot meer dan 41.000. In 1965 werd de kaap van 50.000 leden overschreden. Tijdens de economische crisis van de jaren 1970 vonden tal van nieuwe leden en openbare beroepsgroepen hun weg naar de CCOD. In 1974 telde de centrale ongeveer veertien regionale verbonden, waarbij het zwaartepunt in Vlaanderen lag. Het honderdduizendste lid werd ingeschreven in 1986. Aan het eind van vorig millennium telde de CCOD bijna 140.000 leden, wat dus in 25 jaar

Optocht bij de viering van de veertigste verjaardag van de CCOD, Antwerpen, 1961.

[KADOC-KU Leuven, Verzameling foto's: KFA7737]



Ledencijfers van de CCOD en de FCSOD, 1946-2020

— FCSOD
— CCOD

bijna een verdubbeling was. Ongeveer een op de achttien leden was actief als militant.

Tijdens de laatste decennia is de syndicalisatiegraad van de Belgische werknemers ietwat afgenomen. Ook de christelijke centrale van het overheidspersoneel tekende tussen 2000 en 2019 een daling met 7,5 procent op. Daarvoor kunnen verschillende redenen worden aangewezen. Tegenwoordig wisselen mensen bijvoorbeeld sneller van job en genieten ze over het algemeen van betere sociale voorzieningen dan vorige generaties. Daarnaast hebben de afnemende rol van de kerk in de samenleving en de toenemende individualisering van de maatschappij waarschijnlijk ook bijgedragen aan de daling. Het afvloeien van overheidspersoneel door pensionering en bezuinigingen heeft eveneens een rol gespeeld. Desalniettemin zijn er steeds meer stemmen die oproepen tot meer solidariteit en een sterker gemeenschapsleven, juist vanwege deze ontwikkelingen. Bovendien blijven de ledenaantallen in de Franstalige vleugel van de vakbondscentrale nog steeds stijgen. Daarom zal ACV Openbare Diensten ook in de toekomstige samenleving een onmisbare rol blijven vervullen.

NIEUWE OVERLEGORGANEN BINNEN DE CCOD

Door de snelle groei van de CCOD na de Tweede Wereldoorlog moest er herhaaldelijk worden gesleuteld aan de structuur en de statuten van de centrale. Het aantal sectorale 'hoofdgroepen' van de centrale groeide stelselmatig aan. In 1949 waren

de belangrijkste die van Staats-, Provincie- en Gemeentepersoneel, Financiën, Parastatale Instellingen, Gas en Elektriciteit, en Tram-, Buurtspoorweg- en Autobuspersoneel. Met de groei van het ledenaantal konden bovendien meer vrijgestelden worden aangeworven. Ook de interne werkingsstructuur werd verbeterd. De statuten van 1952 voerden bijvoorbeeld twee nieuwe bestuursorganen in. Het Administratief Bureau was verantwoordelijk voor financiële en personeelsaangelegenheden, bemiddeling bij geschillen tussen groepen, sectoren en afdelingen, en de uitvoering van administratieve beslissingen van de Raad. De syndicale werking werd gecoördineerd door een Vast Bureau, dat uitgroeide tot het belangrijkste overlegorgaan van de CCOD. Het bestond uit de nationale secretaris en de verantwoordelijke vrijgestelde van elke sectorale groep.

DE FCSOD, EEN OVERKOEPELENDE FEDERATIE IN DE PUBLIEKE SECTOR

Hoewel er verschillende pogingen zijn ondernomen om de verschillende ACV-centrales die actief zijn in de openbare diensten te laten fuseren, bleken die inspanningen vruchteloos en werd er daarom vooral ingezet op meer onderlinge samenwerking. In 1947 besloten de CCOD, de christelijke onderwijsvakbonden en de Christelijke Centrale van Spoorwegen, Posterijen, Telegrafien, Telefonen, Zeewezen, Luchtvaart en het Nationaal Instituut voor de Radio-omroep (SPTTZLR) samen te werken in de Federatie der Christelijke Syndicaten der

Openbare Diensten (FCSOD). Twee jaar later, in 1949, sloten ook het Verbond der Katholieke Vlaamse Verpleegsters (VKVV) en haar Franstalige tegenhanger de Association des Infirmières Catholiques de Belgique (AICB) aan. Theo De Walsche zou tussen 1947 en 1975 als ACV-adjunct-secretaris voor de Openbare Diensten de coördinatie tussen de centrales verzekeren. Natuurlijk waren er wel eens wrijvingen, bijvoorbeeld tussen de CCOD en de Christelijke Centrale van Vervoersarbeiders over de positie van het rijdend personeel van tram en autobus.

Het belang van de FCSOD nam toe naarmate het zwaartepunt van het sociaal overleg verschoof van de individuele ministeries en instellingen naar het interdepartementaal niveau. In de federatie werden en worden nog steeds gezamenlijke standpunten ingenomen en afspraken gemaakt over de zetelverdeling in de interdepartementale raad, het belangrijkste sociale overlegorgaan. De Federatie groeide gestaag en in het midden van de jaren 1980 overtrof ze de socialistische ACOD qua ledental. In 1993 stuurde de federatie aan op een fusie van de Vlaamse takken van de drie belangrijkste ACV-onderwijscentrales (CVMNO, CCP-TO, CURO) tot één Christelijke Onderwijscentrale (COC), met ongeveer 42.000 leden. De Franstalige onderwijscentrales (FIC, CEMNL, CCPET en UCEO) behielden hun autonomie tot juni 2005, waarna ze samengingen in CSC-Enseignement.



Oproep van de FCSOD en de ACOD tot een nationale manifestatie voor de openbare sector, Brussel, 1988.

[KADOC-KU Leuven, Verzameling affiches: KCA7521]

TAALEVENWICHT EN VLEUGELVORMING

In 1954 telde de CCOD 22.698 Nederlandstalige en 6.434 Franstalige leden. De centrale was van oudsher het sterkst ingebed in de provincies Brabant, Antwerpen en Oost-Vlaanderen. Daar vond je de grootste regionale verbonden en afdelingen. In Franstalig België was het ledenaantal het hoogst in Henegouwen en Luik. De verhoudingen tussen beide landsdelen in het ledenbestand hebben weleens geleid tot spanningen. Gradueel werd aan de twee vleugels een grotere autonomie verleend. Algemeen secretaris Armand Hengchen splitste bijvoorbeeld in 1974 de vormingsdienst op in een Nederlandstalige en een Franstalige afdeling. In dat

De Nieuwe Tijd, het tijdschrift van de CCOD, veranderde in 2017 van naam en layout. Het kreeg een nieuwe 'look & feel' en werd 'bij de tijd' gebracht. [KADOC-KU Leuven, Erfgoedbibliotheek: KYB2704]



jaar, maar ook nog in 1984 en 1991, werd er bovendien gesleuteld aan de statuten van de centrale. De Algemene Raad werd gesplitst, waardoor, alvast op papier, vier intersectorale comités (drie voor de gewesten en een nationaal) verantwoordelijk werden voor de syndicale werking. De nationale sectorcomités kregen elk een Vlaamse en Waalse afdeling en een secretaris per taalrol. Ook het hoofdbestuur kreeg een vleugelstructuur. CCOD-voorzitter Filip Wieërs werd vanaf 1991 ondersteund door twee algemene secretarissen, een voor de Vlaamse (Luc Hamelinck) en een voor de Waalse tak (Guy Rasneur).

CONTACT MET DE LEDEN

In de pioniersjaren, toen het ledenbestand nog bescheiden was, verliep de ledenwerking vooral via evenementen en zitdagen georganiseerd door regionale, lokale en

parochiale secretariaten. De lokale afdelingswerking met bijvoorbeeld regelmatige bestuurs- en feestvergaderingen en veel dienstverlening, bleek ook een belangrijke aantrekkingspool. Daarnaast was er natuurlijk het ledenblad *De Nieuwe Tijd / L'Ere Nouvelle*. Na de Tweede Wereldoorlog werd er steeds meer nadruk gelegd op de rol van plaatselijke besturen en provinciale comités om het contact met een steeds grotere en meer diverse ledengroep te verbeteren. Ook de dienstverlening werd uitgebreid: juridische bijstand, vorming en lessenreeksen, voorbereiding op examens, (einde)loopbaanbegeleiding, enzovoort. In september 1947 werd de Culturele Dienst opgericht, die onder meer taalcursussen en allerlei andere lessenreeksen verzorgde en technische woordenlijsten samenstelde. In mei 1949 startte de centrale bovendien met het Comité voor Vrouwenactie in de Openbare Diensten. Ook de vorming van militanten stond hoog op de agenda. De CCOD-brochure *De opleiding van de syndicale militant in openbare dienst* (1951) is daar een mooi voorbeeld van.

Naarmate in de jaren 1960 het ledenaantal toenam, onderging de relatie tussen de centrale en haar leden grote veranderingen. Het Gemeenschappelijk Front tussen de CCOD en de ACOD werd in die periode een onmisbaar onderdeel van het syndicale landschap in de openbare diensten. Het sociaal overleg kreeg een institutioneel en vaak zeer beleidsbetrokken karakter. Het werd moeilijk om de vaak zeer technische vraagstukken die daar aan bod kwamen, grondig af te stemmen met de militanten. Dat alles leidde weleens tot

wrijvingen en zelfs spontane syndicale acties. De staking in het Ministerie van Financiën van 12 tot 24 juli 1963 is daar een goed voorbeeld van.

Op het congres van november 2005 werd besloten dat de centrale voortaan door het leven zou gaan als ACV Openbare Diensten. De naamsverandering volgde op die van ACV Metaal en ACV Transcom, en benadrukte de band met moederorganisatie ACV. Samen met de nieuwe naam werd ook een nieuw logo geïntroduceerd, waarbij de mensfiguren symbool staan voor dynamiek en openheid naar de leden en de toekomst.

Tijdens de coronaperiode van 2020 tot 2022 was fysiek contact met de leden vrijwel onmogelijk, wat een belangrijke uitdaging vormde voor de vakbondswerking. Het vijfjaarlijks congres van ACV Openbare Diensten vond in mei 2021 online plaats, met als titel *Digital Experience Event – Empowering Public Workers*. Oud-voorzitter Jan Coolbrandt zag die virtuele bijeenkomst niet als een duurzaam toekomstmodel. “Vakbondswerk is vooral mensenwerk”, zo zei hij. “Het uittekenen van een syndicale visie kan het best gebeuren door fysiek samen te zitten en te debatteren met de leden en militanten op alle niveaus”.



In november 2005 kreeg de CCOD een nieuwe naam - ACV Openbare Diensten - en een nieuw logo.

MEER AANDACHT VOOR WELZIJN EN VERANTWOORDELIJKHEID

In de eerste vijftig jaar van haar bestaan lag de focus van de CCOD vrijwel volledig op het behartigen van de materiële en praktische belangen van het overheidspersoneel. De agenda werd gedomineerd door thema's als loonbarema's, arbeidsvoorwaarden, pensioenen en werktijden. In de jaren 1970 groeide er ruimte voor nieuwe actiepunten. De inflatie en de groeiende werkloosheid maakten duidelijk dat een ongecontroleerde en oneindige welvaartsgroei, gekoppeld aan een stijgende productiviteit, consumptie en inkomen, niet langer haalbaar was. De beperkte draagkracht van de aarde maakte duidelijk dat er grenzen waren aan de groei. Ook het eisenplatform van CCOD verbreedde met thema's als inkomensverdeling, levenskwaliteit, volledige tewerkstelling en ongelijkheid.

De Centrale ijverde ook uitdrukkelijker voor een meer menselijke samenleving waarin creativiteit, cultuur, zelfbeschikking en verantwoordelijkheid beter tot hun recht zouden komen. “Materiële goederen alleen zijn niet in staat het ware geluk te verzekeren”, zo klonk het op het CCOD-congres van 1974. Het statutair en doctrinair congres van 1978 bouwde hierop verder en bezon zich over “de eigenlijke richting die [de vakbond] moet uitgaan in onze snel evoluerende maatschappij”. Het algemeen welzijn van het overheidspersoneel, hun maatschappelijke opdracht en betekenis kwamen centraler te staan. Dat blijkt bijvoorbeeld duidelijk uit de publicatie *Digitaal op weg* (2021), waarin de vakbondscentrale belangrijke werkthema's als dienstverlening, privacy en ethiek, levenslang leren en anders werken en organiseren naar voren brengt. Die groeiende aandacht sluit ook aan bij de Human Rights Due Diligence-wet van de Europese Commissie (2020), die bedrijven verantwoordelijk houdt voor de menselijke schade die ze in hun 'keten' veroorzaken, zowel in binnen- als buitenland.

4

HET SOCIAAL OVERLEG

ACV Openbare Diensten heeft in het verleden een vaste plek verworven in het syndicale landschap van de openbare sector. Nu zijn beslissingen van de uitvoerende macht enkel rechtsgeldig wanneer ze zijn onderhandeld en overlegd met de representatieve vakbonden. Het heeft echter heel wat inspanningen gekost om dat te bereiken. Maar hoe heeft het proces van sociaal overleg zich in de afgelopen eeuw ontwikkeld tot wat het nu is? En welke rol heeft ACV Openbare Diensten hierin gespeeld?

TRADITIE VAN CORPORATISME

In de eerste decennia na de oprichting van ACV Openbare Diensten had de centrale omwille van de corporatistische traditie slechts een beperkte invloed op het sociaal overleg in de publieke sector. Het eerder vermelde reglement van Hel-leputte uit 1910 bepaalde namelijk dat overheidsmedewerkers zich vrij konden verenigen, zolang ze dat binnen hun eigen, vaak zeer specifieke beroepsgroep deden. Daardoor was het vakbondslandschap sterk gefragmenteerd. Dat kwam duidelijk naar voren bij de eerste syndicale verkiezingen in de publieke sector op 16 januari 1938. In totaal hadden zoals eerder vermeld 42 bonden zich kandidaat gesteld, en 57 procent van de stemmen ging naar 37 categoriale en neutrale of apolitieke vakverenigingen. De grote winnaar was het Kartel der Onafhankelijke Syndikaten. Ook het Vlaamse en Waalse Kartel, organisaties die zich voornamelijk bezighielden met de taalkwestie in de overheidsinstellingen, behaalden een aanzienlijke score. De CCOD had net zoals de ACOD in die periode veel moeite om terrein te winnen. Voor de Tweede Wereldoorlog werd het syndicaal overleg georganiseerd in de overkoepelende Interdepartementale Raad van Advies, een eenvoudig overlegorgaan waarvan de leden gekozen werden uit de intersectorale vakbonden.

EVOLUTIE IN HET SOCIAAL OVERLEG

Na de Tweede Wereldoorlog beseften de Belgische beleidsmakers dat de ver-snippering van het vakbondslandschap



in de openbare diensten, die voordien in hun voordeel leek te werken, eigenlijk de kwaliteit van het sociaal overleg verzwakte. De banden met de gevestigde politieke partijen moesten worden versterkt. In 1949 werden nieuwe erkenningsvoorwaarden opgesteld waaraan overheidsvakbonden moesten voldoen om deel te nemen aan syndicale verkiezingen. Dat betekende de definitieve doorbraak van de CCOD en de ACOD, aangezien veel neutrale, categoriale vakbonden niet aan de voorwaarden konden voldoen. In 1949 kregen de neutrale vakbonden nog slechts 21,4 procent van de stemmen, in 1959 was hun score gedaald tot 12,3 procent.

In het vakbondsstatuut van 1949 werd ook gesleuteld aan de sociale overleg-

Oproep in *De Nieuwe Tijd* (25 mei 1959) om bij de sociale verkiezingen te stemmen voor FCSOD. [KADOC-KU Leuven, Erfgoedbibliotheek: KYC19]

Oproep in *De Rechte Lijn*
(1 juni 1959), het tijdschrift van het Kristen Syndicaat van het Personeel van Spoorwegen, PTT, Zeewezen, Luchtvaart en Radio, om bij de sociale verkiezingen van 1959 te kiezen voor ACV.
[KADOC-KU Leuven, Erfgoedbibliotheek: KYC19]

40e JAAR — Nr. 11 1 JUNI 1959

DE RECHTE LIJN

ORGAAN VAN HET KRISTEN SYNDICAAT VAN HET PERSONEEL VAN SPOORWEGEN, P.T.T., ZEEWEZEN, LUCHTVAART EN N.L.R.
Redactie en Administratie, 12, Renaissancekaai, Brussel 4 Tel. : 33.42.36 - 33.47.58 — P.C.R. 135.06 — Versijnt twee maal per maand

VERWEZENLIJINGEN
van het laatste uur
Leest op bladzijden 2, 3 en 4 de vele
BELANGRIJKE VOORDELEN
die het Christen Syndicaat de laatste dagen ten uwen voordele heeft weten af te dwingen.
Brengt deze successen ter kennis van uw collega's; na lezing geeft uw « Rechte Lijn » door aan een niet- of andersgezindheids of hangt de eerste bladzijde ergens als een plakbrief op; aldus geven wij allen samen

DE LAATSTE STOOT !

DOELTREFFEND EN MODERN

5-DAGENWEEK MEER VERDIENEN
GEESTELIJK EN STOFFELIJK WELZIJN
GROTER SOCIALE VOORDELEN
GELIJKE KANSSEN

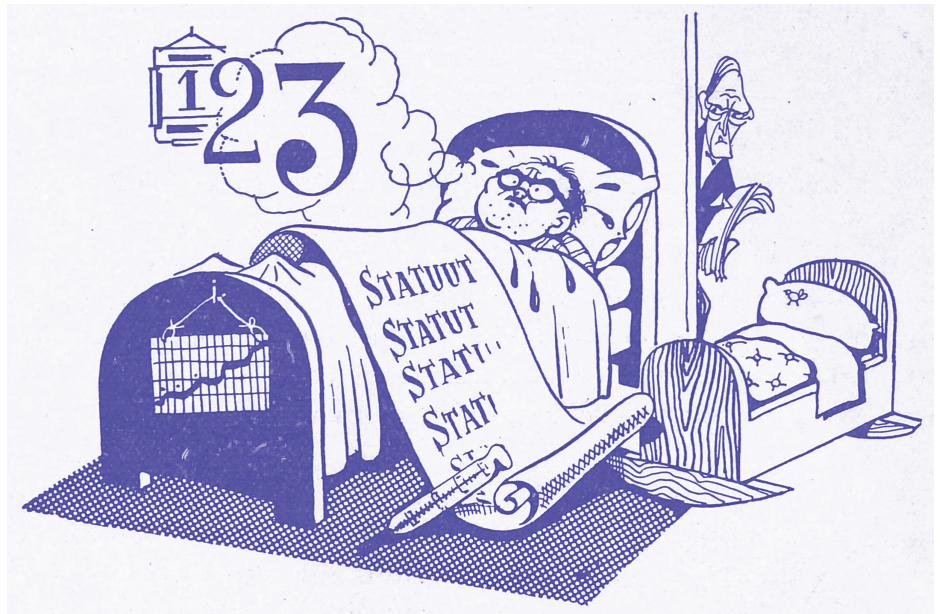
MET NR 1
CHRISTEN SYNDICAAT

DE EERSTE BIJ HET DOEL

SYNDICALE VERKIEZINGEN VAN 5 JUNI 1959

structuren. Naast de interdepartementale structuur werden ook departementale raden en personeelsraden opgericht voor alle diensten of instellingen met ten minste vijftientig personeelsleden. In 1955 vond er een tweede verfijning plaats toen het herziene statuut werd uitgebreid naar de parastatalen. Op dat moment werd de interdepartementale raad ook omgedoopt tot de Algemene Syndicale Raad van Advies (ASRA). Bovendien kwam er een syndicale raad van advies in elk ministerie en elke openbare instelling met minimaal honderd personeelsleden. Voor tal van overheidsdiensten, zoals NMBS, NMVB en Sabena, en hun medewerkers golden er nog steeds andere regelingen.

Het sociaal overleg in de overheidssector werd sterk gekleurd door de politieke context en door de machtsstrijd tussen de CCOD en de erkende socialistische en liberale vakbondscentrales. De CCOD was bijvoorbeeld zeer ontevreden over het syndicaal statuut van 1955, dat tot stand kwam onder de liberaal-socialistische regering-Van Acker IV (1954-1958). De interdepartementale syndicale raad van advies kreeg slechts enkele dagen de tijd om te reageren op het voorstel, en uiteindelijk werd het akkoord doorgedrukt ondanks talloze klachten en bezwaren. De christelijke centrale van Spoor en PTT noemde het statuut “een koopje tussen Eerste Minister Van Acker en de ACOD”. Bovendien bekritiseerde de centrale de ontoereikende regeling met betrekking tot verlofgeld, lonen en arbeidsduurvermindering.



GEMEENSCHAPPELIJK VAKBONDSFRONT

Vanaf de jaren 1960 kregen de vakbonden alsmaar meer verantwoordelijkheid en inspraak. Omdat het overheidspersoneel een belangrijke rol speelde in de uitbouw van de welvaartstaat, beloofde de regering ook om hun arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Dat resulteerde in diverse belangrijke sociale akkoorden. De nauwe samenwerking of ‘het gemeenschappelijk front’ tussen ACV en ABVV domineerde het sociaal overleg. De regering wilde alleen overleggen met “de vakbonden die, evenals zichzelf, begaan waren met het hele openbare ambt in al zijn verscheidenheid en veelzijdigheid”, aldus Arthur Gilson, minister van Binnenlandse Zaken en Openbaar Ambt. Andere, veelal sectorale vakbonden werden niet langer betrokken bij het sociaal overleg. Het koninklijk besluit van 6 juni 1963 stelde de syndicale verkiezingen in de openbare diensten uit. Van uitstel kwam afstel,

“Het lastig kraambed van een slecht syndicaal statuut”. Achiel Van Acker jaagde het syndicaal statuut van 1955 op drie dagen tijd door de Interdepartementale Syndicale Raad van Advies. Cartoon in *Syndicale Vorming*, het militantenblad van het Kristen Syndicaat van het Personeel van Spoor, PTT, Zeewezen, Luchtvaart en Radio, mei-juni 1955. [KADOC-KU Leuven, Erfgoedbibliotheek: KYB789]

ACV-affiche naar aanleiding van de sociale verkiezingen van 1963. [KADOC-KU Leuven, Verzameling affiches: KCA1830]



want sindsdien zijn er daar nooit meer verkiezingen georganiseerd. De oude categoriale bonden delfden het onderspit. Hun laatste wapenfeit van betekenis dateert uit 1963, toen er zich drie verenigden in een eenheidssyndicaat. Op 29 juni organiseerde het syndicaat een manifestatie op de Heizel die door wel vierduizend personeelsleden van het Ministerie van Financiën werd bijgewoond. De staking in hun diensten duurde liefst twaalf dagen.

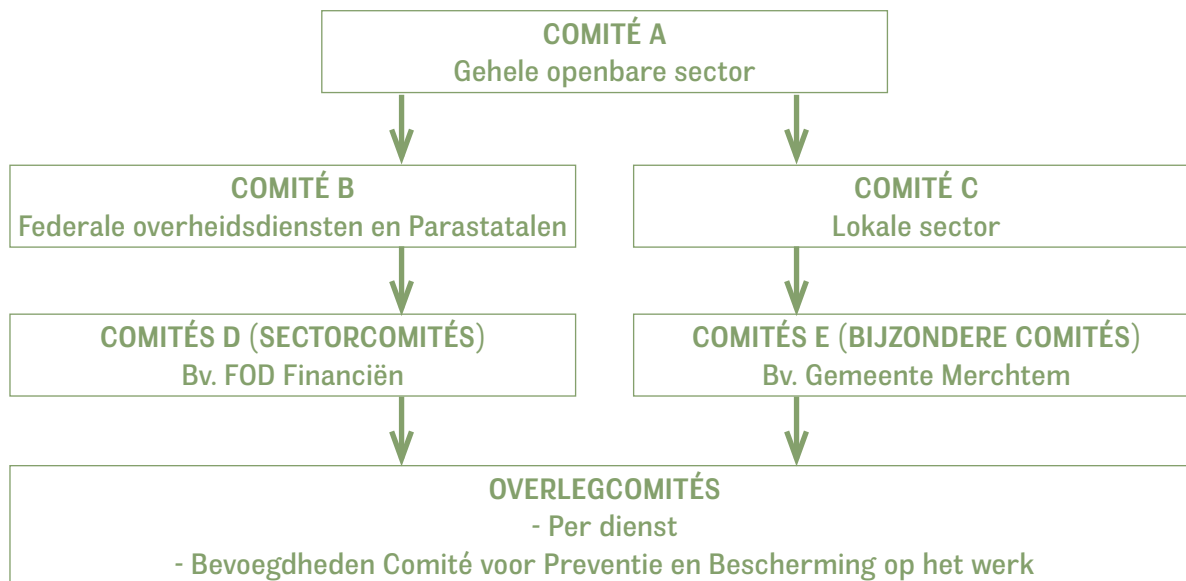
HET SYNDICAAL STATUUT VAN 1974

De hervorming van het syndicaal statuut dat in 1955 was uitgevaardigd, sleepte lang aan. Pas in 1974 werd het eindelijk goedgekeurd. Door de staatshervormingen duurde het echter nog eens tien jaar, tot eind 1984 en augustus 1985, voordat

de uitvoeringsbesluiten werden gepubliceerd. Leon Bomhals, algemeen voorzitter van de CCOD, beschouwde het vakbondsstatuut als “de belangrijkste verwezenlijking van de afgelopen twintig jaar”. Het nieuwe statuut betrof meer dan 540.000 personeelsleden van de openbare diensten en verplichtte alle overheden om met de vakbonden te overleggen en onderhandelen. Toch was niet iedereen tevreden. Critici vreesden dat het statuut de flexibiliteit van het overheidsapparaat en de politieke aansturing ervan zou beknotten. Ook het liberale VSOA protesteerde hevig, omdat ze geen gelijke positie aan de onderhandelingstafel kreeg. VSOA-secretaris-generaal Guy De Witte trok zelfs naar de koning om de ‘ondemocratische houding’ van de twee grote vakbonden aan te kaarten.

HUIDIGE OVERLEGSTRUCTUREN SINDS 1984

Sinds 1984 zijn er nog nauwelijks veranderingen aangebracht in de syndicale organisatie van de publieke sector. Een belangrijk uitgangspunt is het onderscheid tussen ‘overleg’ en ‘onderhandeling’, waarbij het eerste betekent dat de representatieve vakorganisaties een niet-bindend advies kunnen geven, terwijl het tweede impliceert dat de vakbonden vooraf betrokken worden en er vervolgens een bindend (politiek, niet juridisch) protocol wordt opgesteld. Zoals eerder vermeld kan een besluit van de uitvoerende macht onwettig worden verklaard als het niet is onderhandeld of overlegd met de drie representatieve vakbonden. Naast die drie grote spelers (ACV, ABVV



Vereenvoudigd schema van het sociaal overleg in de openbare sector.

en ACLVB) zijn er ook andere belangenorganisaties die niet als ‘representatief’ bestempeld worden, maar toch worden ‘erkend’. Mooie voorbeelden zijn de Algemene Centrale van het Militair Personeel (ACMP/CGPM) en de Nationale Unie der Openbare Diensten (NUOD/UNSP).

Het sociaal overleg binnen de publieke sector verloopt via verschillende comités:

- **Comité A** is bevoegd voor alle overheidsdiensten en dient als platform voor intersectorale sociale akkoorden. Sinds 2008 worden er echter geen intersectorale sociale akkoorden meer afgesloten, en in de praktijk komt Comité A zelden nog in die hoedanigheid bijeen.
- **Comité B** behandelt personeelszaken binnen federale, gemeenschaps- en gewestelijke overheidsdiensten.
- **Comité C** coördineert het sociaal overleg voor provinciale en lokale overheidsdiensten.

- **Comités D** zijn overlegorganen voor sectorcomités, zoals financiën en openbare instellingen van de sociale zekerheid.
- **Comités E** zijn overlegorganen voor specifieke diensten (per provincie, gemeente, intercommunale, enzovoort). Bovendien bestaan er bijzondere comités (Comités E’) voor de officiële gesubsidieerde onderwijsinstellingen.

Door de defederalisering van België is het landschap van de onderhandelingscomités steeds complexer geworden. Zo is Comité B in de praktijk vooral het overkoepelende onderhandelingsorgaan voor de federale sectorcomités, waardoor een deel van de oorspronkelijke bevoegdheid is weggevallen. Het sociaal overleg voor de gewesten, gemeenschappen en Vlaamse Havenbedrijven wordt nu behandeld in de zes onderafdelingen van Comité C.

5

POLITIEKE KWESTIES

Politieke beslissingen en beleidsopties hebben vanzelfsprekend een grote impact op de openbare diensten, op de arbeidsomstandigheden van het overheidspersoneel en dus ook op de werking van de syndicaten in die sector. Maar hoe evolueerde de visie van de politiek op de publieke sector? Welke politieke spanningsvelden drukten een grote stempel op het functioneren van de Belgische overheden en wat was de positie van de vakbond ten aanzien van die ontwikkelingen en gebeurtenissen?

TAALSTRIJD BIJ DE OVERHEID

In de negentiende eeuw was het Frans de voertaal onder Belgische ambtenaren. Het beheersen van die taal was essentieel om carrière te maken. Ze werd gebruikt in het secundair en hoger onderwijs, het parlement, het leger en de kerk. Dat leverde echter praktische problemen op voor Nederlandstalige Belgen, die de procedures niet altijd begrepen wanneer ze bijvoorbeeld bij het gemeenteloket of de rechtbank moesten verschijnen. De Vlaamse Beweging begon zich vanaf 1840 in te zetten voor de emancipatie van de Nederlandse taal. Een belangrijke mijlpaal was de taalwet voor bestuurszaken van 22 mei 1878. Vanaf dat moment moest alle overheidsinformatie, zowel mondeling als schriftelijk, voor de inwoners van Vlaanderen in het Nederlands worden verstrekt, al dan niet met een Franse vertaling.

Hoewel de taalwet van 1878 een mijlpaal was, had ze geen invloed op de emancipatie van het Nederlands als interne bestuurstaal. Ambtenaren die onderling Nederlands spraken, riskeerden nog steeds sancties of een negatieve beoordeling. Op 8 oktober 1911 pleitte het Tweede Kongres der Vlaamsche Staatsbedienden voor een volledige vernederlandsing van de overheidsdiensten in Vlaanderen. Dat standpunt was beslist radicaal, omdat een uniform gebruik van de Franse taal in de administraties vrij algemeen werd beschouwd als noodzakelijk voor een vlotte interne werking van de diensten.

Nieuwe taalwetten bleven voorlopig uit. De Eerste Wereldoorlog was evenwel een



Cartoon over de bestuurs-taalwet van 1921, die bij de 'franskiljonschen ambtenaar' in Vlaanderen het angstzweet deed uitbreken ... Deze cartoon van Joz. de Swerts verscheen in *Pallieter* op 30 april 1922.

[KADOC-KU Leuven, Erfgoedbibliotheek: KYB3891]

belangrijke katalysator. In 1921 werden de bepalingen uit de wet van 1878 uitgebreid naar de lokale en provinciale administraties. Daarna duurde het nog vele jaren vooraleer het principe van de een-taligheid van Vlaanderen werd erkend, bijvoorbeeld door de vernederlandsing van de Gentse universiteit (1930) en de wetten op het taalgebruik in de adminis-

tratie (juni 1932) en in het lager en middelbaar onderwijs (juli 1932). De consequente toepassing van die bepalingen liep stroef. De jonge christelijke centrale voor de openbare diensten maakte hiervan een belangrijk strijdpunt. Ze stond daarbij

allesbehalve alleen. Bij de eerste syndicale verkiezingen in de Belgische openbare diensten in 1938 behaalden zowel het Vlaamse als het Waalse syndicale kartel, die zich beide inzetten voor de taalkwestie, veel stemmen.

PUBLIEK OF PRIVAAT?

Discussies over welke taken al dan niet door de overheid moeten worden uitgevoerd, zijn van alle tijden. Doorheen de geschiedenis van België hebben tal van partijen en politici gepleit voor het uitbesteden van overheidsopdrachten aan private actoren. ACV Openbare Diensten heeft zich altijd consequent verzet tegen zulke operaties, omdat uitbesteding aan de private sector niet per definitie leidt tot een betere en efficiëntere dienstverlening. Voorstanders van privatisering minimaliseren vaak de kosten van zulke operaties. Ze verliezen ook uit het oog dat een productiviteitsverhoging van de openbare diensten tot betere resultaten kan leiden.

Hoger stelden we al vast dat het Belgische overheidsapparaat na de Tweede Wereldoorlog en de doorbraak van de overlegeconomie en de welvaartsstaat uitdrukkelijk en snel groeide. De kentering kwam er in de jaren 1980. Door de grote staatsschuld en de groeiende overheidsuitgaven zocht de regering naar mogelijkheden om haar administraties af te slanken en flexibeler en kostenefficiënter te maken. Dat resulteerde in verschillende hervormingen, zoals de introductie van deeltijds werk en tijdelijke contracten, loonmatiging en besparingen, maar ook uitbestedingen en decentralisatie van organisaties. Het neoliberale denken maakte het sociale beleid ondergeschikt aan het economische, met als gevolg dat de vakbonden grotendeels buitenspel werden gezet. Ook de (gedeeltelijke) privatisering van klassieke overheidsbedrijven, zoals De Post, de RTT, Sabena, de Regie der Luchtwezen, de NMBS en de openbare kredietinstellingen, baarde de vakbonden zorgen.

ACV Openbare Diensten blijft kritisch, en stelt ook vragen bij de tweedeling in publiek-privaat. “We moeten af van het idee dat openbare en privésector elkaar bij wijze van spreken in de weg staan of beconcurreren”, zo werd in 2011 geopperd. “Het is niet meer de zaak van ‘overheid of privésector’, maar wel van hoe beide kunnen bijdragen tot meer welvaart en maatschappelijk welzijn, kortom, tot een samenleving waar het goed leven is”.

Een volgende fase werd ingeluid begin jaren 1960. Hoewel de administraties in Vlaanderen toen al grotendeels waren vernederlandst, bleek dat circa 90 procent van de Belgische topambtenaren nog altijd Franstalig was en dat vooral in Brussel de verplichte tweetaligheid van de diensten vaker wensdroom was dan werkelijkheid. In 1963 werd niet enkel de taalgrens, maar ook de administratieve tweetaligheid van Brussel vastgelegd, met onder meer betere garanties voor de aanwerving van Nederlandstalige ambtenaren, taalpariteit op leidinggevend niveau en gecontroleerde taalexamen. Niet enkel de gemeenten vielen onder de wet, maar ook de OCMW's nutsbedrijven en intercommunales. Om ook in de diplomatie het taalevenwicht te verbeteren, werd een groep louter Vlaamse kandidaten aangeworven, de zogenaamde *Fayat-boys*, vernoemd naar Hendrik Fayat, de adjunct-minister van Buitenlandse Zaken die daartoe het initiatief nam.

GROTE HERVORMINGEN EN PRIVATISERINGSGOLVEN BINNEN DE OVERHEID

De afgelopen decennia hebben de Belgische openbare diensten te maken gehad met verschillende besparingsrondes en saneringsoperaties. Een mooi voorbeeld hiervan is het Pinksterplan uit 1986, ook

wel bekend als het Sint-Annaplan, waarin besparingen ter waarde van ongeveer 195 miljard frank werden voorgesteld. Dat bedrag kwam neer op ongeveer 10 procent van de rijksbegroting. Hoewel de regering beweerde dat de besparingen 'een menselijk gelaat' hadden, stuitte het plan op hevig verzet van de vakbonden. Zij waren van mening dat de regering voornamelijk een begrotingsbeleid voerde, zonder voldoende aandacht te besteden aan het personeelsbeleid. Tijdens de onderhandelingen slaagde de CCOD erin om enkele ongunstige bepalingen bij te sturen.

In 1993 volgde met het Globaal Plan een andere grote bezuinigingsronde. De regering streefde met die besparingen naar het behalen van de 'Maastrichtnorm', zodat België kon toetreden tot de eurozone. Deze keer had het aanhoudende vakbondsprotest meer succes. In het protocol van 1991-1994 kwamen de regering en de vakbonden overeen om een algemene baremaherziening voor het overheidspersoneel in te voeren, door twee extra verlofdagen toe te kennen en de vakbondspremie te verhogen.

Ook de Copernicushervormingen van 1999-2003 hadden een aanzienlijke impact op de openbare diensten. De regering-Verhofstadt streefde ernaar om van België een modelstaat te maken door middel van autonome administraties, een nieuwe managementcultuur, een efficiënt personeelsbeleid en een mandaatsysteem voor topambtenaren. Verhofstadt ging hierbij in tegen de belangen van de vakbonden, omdat hij geloofde in het zogenaamde 'primaat van de politiek',

waarbij besluitvorming uitsluitend in de handen van de regering lag. Desondanks slaagde ACV Openbare Diensten erin om, samen met de andere vakbonden, ook in die periode successen te behalen door in te zetten op betere arbeidsvoorwaarden voor het overheidspersoneel.

Andere significante hervormingen die in het verleden een invloed hadden op de openbare diensten, zijn de politiehervorming (1998-2001), de hervorming van de intercommunales (2001), de brandweershervorming (2004-2014), de regionalisering en hervorming van de gemeente- en provinciewet (2005), het Themisplan voor de gerechtelijke organisatie (2006) en het Beter Bestuurlijk Beleid voor de Vlaamse administratie (2006).

WITTE SECTOR, WITTE WOEDE

In de jaren 1970 vond er in de zorgsector een aanzienlijke schaalvergroting en hervorming van het ziekenhuizenlandschap plaats. Tussen 1971 en 1982 kwamen er ongeveer 18.000 ziekenhuisbedden bij, een stijging van maar liefst 36 procent.

Manifestatie van het zorgpersoneel op 21 maart 2017.
[Brussel, ACV Openbare Diensten]





Inge Vervotte en Jan Coolbrandt voeren op 11 november 2001 actie voor Sabena. Tussen beiden in, achter het span-
doek, staat ACV-voorzitter Luc Cortebееck.
[KADOC-KU Leuven, Beeldarchief ACV: KFdi17;
© Linda Léonard]

Voor de oprichting van de OCMW's als opvolgers van de Commissies van Openbare Onderstand stimuleerde de creatie van lokale zorgvoorzieningen zoals woonzorgcentra, dienstencentra en assistentiewoningen. Initiatieven van de gemeentebesturen, bijvoorbeeld op het vlak van kinderopvang, versterkten de groei van het openbaar zorgpersoneel. Die uitbreiding van zorgvoorzieningen bleek na verloop van tijd financieel onhoudbaar. Met het oog op besparingen werden verschillende fusies tussen openbare en private ziekenhuizen doorgevoerd, met natuurlijk een grote impact op het personeel. Ook de besparingsmaatregelen in de zorg onder Jean-Luc Dehaene in de jaren 1990 werden door de CCOD en de andere vakbonden zwaar op de korrel genomen.

Als gevolg van die *witte woede* sloten de federale overheid en de representatieve vakbonden in 2000 en 2005 twee sociale akkoorden. Die benadrukten de wens om de arbeidsomstandigheden van het zorgpersoneel te verbeteren en hun werk-

druk te verlagen, bijvoorbeeld door het verhogen van de personeelsbezetting in ziekenhuizen, meer te investeren in infrastructuur en opleidingen, het toekennen van extra verlofdagen, betere pensioenen en lonen. In 2011, 2013, 2017 en 2021 volgden nog enkele kleinere akkoorden, de laatste twee met de Vlaamse overheid, aangezien de bevoegdheid zorg sinds de zesde staatshervorming (2014) werd gedefederaliseerd.

SABENA, HET GROOTSTE FAILLISSEMENT VAN DE BELGISCHE GESCHIEDENIS

Het faillissement van Sabena op 7 november 2001 had een zware maatschappelijke impact. Liefst 7.500 medewerkers verloren hun baan. Voor anderen betekende het de teloorgang van een nationaal symbool. Sinds het midden van de jaren 1960 kampte de luchtvaartmaatschappij met financiële problemen als gevolg van overmatige investeringen, een lage bezettingsgraad en de voortdurend dalende ticketprijzen. De oliecrisis in de vroege jaren 1970 verergerde de situatie. Er werden verschillende maatregelen genomen, waaronder een kapitaalsinjectie van ongeveer 4 miljard frank, loonsverlagingen, ingrijpende saneringen en het vermindern van het overheidsaandeel van 90 procent tot 80 procent. Zelfs de transformatie tot 'nv Sabena World Airlines' bleek geen succes. In 1990 wilde topmanager Pierre Godfroid het tij keren met het Fenix-herstelplan, dat voorzag in een besparing van 6 miljard frank in drie jaar en een personeelsvermindering van 25 procent. Dat was een harde klap voor de medewerkers,

die al veel te verduren hadden gehad. Zowel in 1982 als 1993 hadden ze zwaar moeten inleveren en in 1992 werden 310 ontslagen doorgevoerd. Na een mislukte samenwerking met KLM en Air France werd in 1995 49,5 procent van de aandelen verkocht aan Swissair, maar dat zorgde slechts voor een korte heropleving. De aanslagen op het World Trade Center op 11 september 2001 leidden tot een ineenstorting van de luchtvaartindustrie, waarna Sabena failliet ging.

HERVORMING VAN POLITIE EN JUSTITIE MET HET OCTOPUSAKKOORD

In de jaren 1980 werd het Belgische nieuws gedomineerd door diverse controverses en schandalen, waaronder het Heizeldrama (1985), de Bende van Nijvel (1982-1985) en de zaak-Dutroux (1996). Na het beruchte spaghetti-arrest gingen driehonderdduizend Belgen op 20 oktober 1996 de straat op in wat bekend werd als de *Witte Mars*. Die massale protestactie was een duidelijk signaal dat het politielandschap toe was aan een drastische hervorming. Het Octopusakkoord van 7 december 1998 resulteerde in de samsmelting van de gemeentepolitie, de rijkswacht en de gerechtelijke politie bij de parketten tot een geïntegreerde politiedienst met een lokaal en een federaal niveau. Ook bij justitie volgden verregaande hervormingen. Zo werden topmagistraten niet langer voor het leven benoemd, maar voor een periode van maximaal tien jaar. Bovendien kwam er een federaal parket voor grootschalige misdaaddossiers en zag de Hoge Raad voor de Justitie het daglicht.

VERNIEUWING DOOR DIGITALISERING

ACV Openbare Diensten deed in het boek *Op zoek naar een aantrekkelijke werkgever* (2010) enkele uitspraken over mogelijke veranderingen die het overheidspersoneel te wachten stonden. De centrale voorspelde dat door toenemende automatisering de werkgelegenheid zou afnemen, maar dat tegelijkertijd de productiviteit zou toenemen. Hoewel de werkgelegenheid sinds 2010 redelijk stabiel is gebleven, brengt automatisering ook tal van uitdagingen met zich mee, zoals een hogere werkdruk en burn-outs. ACV Openbare Diensten zet zich actief in voor digitale inclusie door de overheid aan te spreken op haar verantwoordelijkheid, projecten op te zetten, en vormingen en begeleiding aan te bieden aan leden en militanten. Momenteel brengt de sector vervoer van ACV Openbare Diensten bijvoorbeeld de digitale behoeften van medewerkers van De Lijn in kaart om op basis daarvan een opleidingspakket op maat te ontwikkelen. Het vakbondscongres van 2021, met de titel *Digital Experience Event – Empowering Public Workers*, toont opnieuw dat ACV Openbare Diensten zich bewust is van de impact van digitalisering en zich inzet om de belangen van het overheidspersoneel te behartigen in dit veranderende landschap.



ACV Openbare Diensten heeft aandacht voor de impact van de digitalisering van de overheid. Dit nummer van *NT magazine* verscheen in oktober 2021 naar aanleiding van zijn congres over de digitale problematiek. [KADOC-KU Leuven, Erfgoedbibliotheek: KYB2704]

STAATSHERVORMING EN AUTONOMIE

De staatshervormingen in België hebben een ingrijpende en blijvende verandering teweeggebracht in het karakter van ons land. Of de zesde hervorming ook daadwerkelijk de laatste zal zijn, blijft echter de vraag. De defederalisering en de weg daar naartoe hebben een grote invloed gehad op de werking van de openbare sector. Terwijl de defederalisering neerkomt op decentralisatie van de openbare diensten, stond de periode ervoor juist in teken van centralisatie. Maar hoe heeft dat proces de gemiddelde ambtenaar beïnvloed? En hoe is ACV Openbare Diensten omgegaan met de voortdurend veranderende realiteit?

GEVOLG VAN DE STAATSHERVORMINGEN VOOR DE OPENBARE DIENSTEN

Het proces van defederalisering had een aanzienlijke impact op de werking van de openbare diensten. Bevoegdheden werden overgedragen van het federale niveau naar de gewesten of de gemeenschappen, wat gepaard ging met de verschuiving van personeel naar nieuwe regionale instanties. De effectieve overheveling van administratief personeel vond pas plaats vanaf 1980, tien jaar na de wetswijziging. Tussen 1970 en 1985 nam het personeelsbestand van de gehele overheid met 30 procent toe, mogelijk als gevolg van de staatshervormingen. In 1993 werd er officieel in de grondwet vastgelegd dat België een federale staat is, en werden enkele parastatalen en overheidsbedrijven opgedeeld in twee of drie entiteiten. Momenteel telt België zes regeringen en zes parlementen, de Franse Gemeenschapscommissie buiten beschouwing gelaten. Dat verklaart de aanzienlijke groei van het personeelsbestand.

DE TRADITIE VAN GEMEENTELIJKE AUTONOMIE

Vanaf de negentiende eeuw fungeerden de Belgische steden als belangrijke werkgevers op het gebied van transport, distributie, huisvesting, spaarwezen en water-, gas- en elektriciteitsvoorziening. De wijze waarop die diensten werden opgebouwd, verschilde aanzienlijk tussen de steden. Sommige steden richtten gemeentelijke bedrijven op om in de behoeften van hun inwoners te voorzien, terwijl andere ste-

IN HET KORT – DE ZES STAATSHERVORMINGEN

Op 18 februari 1970 sprak Gaston Eyskens de beroemde woorden “L’Etat unitaire est dépassé par les faits” uit. Volgens de premier van België was het duidelijk dat de eenheidsstaat niet langer geschikt was voor de situatie in het land. Dat leidde tot een grondwetsherziening en de daaropvolgende eerste staathervorming, die drie belangrijke veranderingen met zich meebracht: de introductie van vier taalgebieden, drie cultuurgemeenschappen en drie gewesten. Die hervorming moest een voorlopige oplossing bieden.

De tweede staatshervorming (1980) markeerde de officiële defederalisering van België. De gemeenschappen kregen hun eigen parlement en regering, met nieuwe bevoegdheden op het gebied van welzijn, gezondheid, sport en recreatie. Het Vlaamse en Waalse Gewest kregen elk hun eigen raad en executieve, en werden verantwoordelijk voor plaatsgebonden aangelegenheden zoals huisvesting, ruimtelijke ordening en natuurbescherming.

De derde staatshervorming (1988-1989) bouwde verder op dat elan. Zo werd de bevoegdheid over onderwijs overgedragen naar de gemeenschappen en kregen de gewesten de verantwoordelijkheid voor openbare werken, vervoer en een groot deel van het economisch beleid. Daarnaast werd Brussel erkend als Hoofdstedelijk Gewest. Tijdens die hervorming werd ook het Arbitragehof (het latere Grondwettelijk Hof) opgericht en de Bijzondere Financieringswet ingevoerd.

Het Sint-Michielsakkoord (1992) markeert de vierde staatshervorming in België. Het akkoord bracht onder andere de rechtstreekse verkiezing van raadsleden van de deelstaten met zich mee en leidde tot de splitsing van de provincie Brabant in Vlaams-Brabant en Waals-Brabant.

In 2001 werd met het Lambermontakkoord de vijfde staatshervorming gerealiseerd, die zorgde voor een betere financiering en reële fiscale autonomie voor de gemeenschappen en gewesten. Daarnaast faciliteerde het akkoord de uitbreiding van de bevoegdheden van het Grondwettelijk Hof.

De zesde staatshervorming, het Vlinderakkoord van 2011, resulteerde onder andere in de splitsing van de kieskring Brussel-Halle-Vilvoorde en een verdere overdracht van bevoegdheden en financiële middelen naar de gewesten en gemeenschappen. De overgedragen bevoegdheden omvatten onder andere verzorgingstehuizen, eerstelijnszorg, justitiehuisen, rijsscholen en het rampenfonds.



den werkten met een concessiesysteem waarbij een beperkt aantal bedrijven het recht kreeg om een dienst te leveren. De Belgische steden genoten dus een grote autonomie en hadden de mogelijkheid om zelf de arbeidsvoorwaarden van hun personeel te bepalen. Dat leidde ertoe dat bijvoorbeeld de salarissen van ambtenaren op lokaal niveau sterk konden verschillen, zowel onderling als in vergelijking met hogere bestuursniveaus.

Met de Eenheidswet van 1960 besloot de regering een einde te maken aan die situatie. Voor premier Gaston Eyskens waren de hoge loonkosten van het gemeentepersoneel een doorn in het oog. In zijn memoires schreef hij hierover: “Heel wat gemeenten werkten met een te uitgebreid personeelskader en kenden hun personeelsleden buitensporige voordelen toe. Gemeentelijke ambtenaren genoten dikwijls wedden die aanzienlijk

hogere waren dan die van staatsambtenaren met gelijkwaardige functies. Dat gaf aanleiding tot misbruiken en verspillen.” Vooral de situatie bij het Antwerpse gemeentepersoneel stoorde de voormalige premier: “Een typiste kon er tot 20.000 BF per jaar meer verdienen dan bij de staat, een klerk had er de maximumwedge reeds na twaalf jaar dienst bereikt, bij de Staat pas na twintig jaar”. Naast het onrechtvaardige loonverschil met het federale personeel, zorgden de hoge salarissen ook voor financiële problemen op gemeentelijk niveau. Zo kampte de stad Antwerpen in 1960 al met een tekort van 355 miljoen frank, wat later zou oplopen tot miljarden. Ook enkele Waalse steden, zoals Luik, bevonden zich in grote financiële moeilijkheden. Het begrotingstekort in de gemeentelijke instellingen werd nog versterkt door de economische crisis van de jaren 1970.

A. C. V. C. C. O. D. A. C. V.

Totale overwinning GEEN LOONSTOP !

1. Behoud van de barema's en van de bevorderingen gedurende gans de loopbaan.
2. Onze amendementen, betreffende de barema's, aan de eenheidswet werden volledig aanvaard.
3. De randgemeenten zullen eveneens van het baremabehoud genieten
4. Onze eis betreffende het pensioen voor het verkrijgen van 1/50 op 60 jaar voor de personeelsleden in dienst getreden tussen 1934 en 1956, werd ingewilligd.

Allen aan het werk en leve de C.C.O.D.

Voor de C.C.O.D.
M. FRET

Bij politiebevel : niet op de openbare weg werpen.

s.m. Lux, Nationalestraat 109, Antw.

Flyer van CCOD-Antwerpen, 1960.
[KADOC-KU Leuven,
Archief ACW-Antwerpen:
2.3.4.6.3.3]

Dag van de lokale ambtenaar, 2006: actie van ACV Openbare Diensten voor het gemeentepersoneel. [KADOC-KU Leuven, Archief ACV OD Antwerpen: 182]



Het aanpakken van de gemeentelijke autonomie maakte deel uit van een bredere hervormingsagenda van de regering-Eyskens. De financiële tegenslagen door de onafhankelijkheid van Congo, de overheidsschuld, de diepe recessie en de zwakke concurrentiepositie van België vereisten drastische budgettaire maatregelen en administratieve hervormingen, die ook het gemeentepersoneel direct zouden beïnvloeden. De plannen van premier Eyskens werden echter met argwaan ontvangen door de CCOD, die vreesde dat de besparingen vooral ten koste zouden gaan van het personeel in de openbare diensten. De centrale stelde in het ledenblad *De Nieuwe Tijd* de vraag of “men zijn toevlucht [zal] nemen

tot besparingen waarvan het personeel in openbare dienst het eerste slachtoffer zal worden?”. Bovendien maakte de vakbond zich zorgen dat de hervormingen zouden leiden tot een gelijkschakeling van het statuut en de lonen van het gemeentepersoneel met die van het staatspersoneel. Na protest van de vakbonden, dreigingen met stakingen en een daadwerkelijke staking onder leiding van de ACOD, werd die gevreesde verandering uiteindelijk niet doorgevoerd.

Dertig jaar later namen de vakbonden in Vlaanderen zelf het initiatief voor uniforme loonschalen. Op 18 juni 1993 bereikten de vakbonden een akkoord met de Vlaamse regering, dat bekend staat als

de krachtlijnen-Kelchtermans. Het akkoord legde de basis voor een coherent personeelsbeleid en een herziening van de loonschalen in de lokale besturen. De naam verwijst naar Theo Kelchtermans, destijds minister van Binnenlandse Angelegenheden in de Vlaamse regering. De sectorale overeenkomst had gevolgen voor het administratieve en financiële statuut van het personeel van de Vlaamse gemeenten en OCMW's.

TERUGKEER NAAR MEER LOKALE AUTONOMIE

In 2001 zorgde de vijfde staatshervorming voor een sterke toename van gemeentelijke autonomie. Met de nieuwe wet kregen de gewesten de bevoegdheid voor binnenlands bestuur, waardoor ze zelfstandig hun gemeentebestuur konden uitstippelen. Ze kregen de vrijheid om hun eigen regels vast te leggen met betrekking tot personeelsformatie, rechtspositie, aanwervingen, ontslagen, evaluaties en tuchtprocedures. Het Vlaamse Gemeentetedeceet (5 juli 2005), de Waalse *Code de la démocratie locale et de la décentralisation* (27 mei 2004) en de ordonnances van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 5 maart 2009 en 27 februari 2014 markeerden de eerste stappen in die richting. Momenteel staat er voor het personeel van de Vlaamse lokale besturen een herziening van de rechtspositie in de steigers, die de gemeenten meer autonomie zou geven op het gebied van HR-beleid, loonbeleid, aanwervingen en promoties. Het wegnemen van regionale loonschalen en het toekennen van autonomie aan de gemeenten brengen echter

enkele problemen met zich mee. Zo ontstaat er bijvoorbeeld concurrentie tussen gemeenten en overheidsdiensten om nieuw talent aan te trekken.

INTERNATIONALE WERKING

ACV Openbare Diensten heeft sterke banden met internationale vakbondsorganisaties, zowel in het verleden als in het heden. Zo was de CCOD lange tijd lid van de Europese vakbondsfederatie EUROFEDOP en de internationale vakbonds-federatie INFEDOP. Daarenboven had het ACV tijdens de kolonia-le periode een aparte werking in Congo. Maar wat was de invloed van die internationale werking op de vakbond?

IFCBO

De CCOD speelde al vroeg een actieve rol in de internationale vakbondswereeld. In 1930 was de centrale betrokken bij de oprichting van de Internationale Federatie van Christelijke Bonden van Overheidspersoneel (IFCBO) in Keulen. CCOD-secretaris Antoon Wolfs nam de functie van secretaris op zich binnen die internationale federatie. In 1950, tijdens het IFCBO-congres in Innsbruck, werd hij opgevolgd door René Cornelis, de nationale secretaris van de CCOD-sector Tram en Autobus. Op dat congres werd ook besloten om de IFCBO te fuseren met de Internationale Bond van Vakorganisaties van P.T.T.-personeel, wat uiteindelijk leidde tot de officiële oprichting van een nieuwe internationale federatie. Op het stichtingscongres van die Internationale van de Openbare Diensten en P.T.T. in Parijs op 25, 26 en 27 november 1953, werd Theo De Walsche, adjunct-secretaris voor de Openbare Diensten in het ACV, benoemd tot voorzitter. In 1963 richtte de internationale ook een Internationale Syndicale Raad op voor onderwijzend personeel.

INFEDOP EN EUROFEDOP

De Internationale van de christelijke vakbonden voor overheidspersoneel en P.T.T. kreeg in 1966 de iets vlottere naam INFEDOP, wat staat voor Internationale Federatie voor Personeel in Openbare Diensten. De internationale federatie richtte al snel continentale afdelingen op. Voor de christelijke vakbondscentrales van de openbare diensten in Europa werd

9de Jaargang September 1930 Nr 9

De Nieuwe Tijd

Redactie en Beheer
Nationaalestr. 109
Antwerpen

MAANDELIJSCH ORGAAN VAN DEN CHRISTELIJKEN
BOND VAN BEAMPTEN EN ARBEIDERS IN OPENBAREN
DIENST ... Zetel : Renaissancelaan, 13, BRUSSEL.

Abonnement : per jaar 10,00 fr.
Aankondigingen volgens tarief
Ongelezen stukken worden niet ingeleest

Het Stichtingscongres der Christelijke Internationale van Overheidspersoneel



De Congresleden in den toon van het « Bürgergesellschaft » te Keulen.
(Cliché ons welwillend overgenomen door den « Algemeenen Nederlandschen Christelijken Ambtenaarsbond ».)

IN HET VORIG NUMMER VAN « DE NIEUWE TIJD » HEBBEN WE ONZE LEDEN INGELICHT OVER HET VOORNEMEN VAN DE REGERING DE ZES PROCENT VERHOOGING, DIE VAN AF 1 JANUARI WERD BIJBETAALD, AF TE SCHAFFEN. NADIEN WERD DIT BERICHT VAN ZIJN BETROUWBARE ZIJDE NOG BEVESTIGD. THANS ONTVANGEN WE OP NIEUW BEVESTIGING VAN HET VOORNEMEN DER REGERING, OM DE WEDDEN VAN AF 1 JANUARI 1931 TE VERMINDEREN, EVENWEL NIET MET 6 %, MAAR WEL MET 5 %.

STAATSEDIENDEN!
ALLEN IN 'T GELID OM U TEGEN DEZEN AANSLAG OP UW LOONEN TE VERZETTEN.
IN PLAATS VAN LOONSVERMINDERING, MOETEN DEZE VERBETERD AAN DE BASIS VOOR TIENDUIZENDEN STAATSAAGENTEN!!

in 1966 EUROFEDOP opgericht. De internationale organisaties deden onderzoek naar uiteenlopende thema's, zoals automatisering in de openbare diensten, de positie van vrouwen en mensen met een beperking, werkzekerheid voor niet-statutair personeel en syndicale vrijheid. Enkele belangrijke vertegenwoordigers van

In *De Nieuwe Tijd* van september 1930 werd verslag uitgebracht over de stichting van de Internationale Federatie van Christelijke Bonden van Overheidspersoneel IFCBO.
[KADOC-KU Leuven, Erfgoedbibliotheek: KYC19]



EUROFEDOP-secretaris-generaal Bert van Caelenberg met EU-commissaris Marianne Thyssen bij de opening van het congres in Wenen in 2016 naar aanleiding van de vijftigste verjaardag van de organisatie.
[Brussel, EUROFEDOP]

de CCOD op internationaal niveau waren algemeen secretaris Jos Vandecruys, voorzitter Theo de Walsche, en huidige EUROFEDOP-secretaris-generaal Bert van Caelenberg. De sector Vervoer van de CCOD maakte deel uit van een andere internationale federatie, namelijk de Internationale Federatie van de Christelijke Vakbonden van Vervoerpersoneel.

Gedurende het tienjarige voorzitterschap van Armand Hengchen (1978-1988) werkten de verschillende beroepsraden van EUROFEDOP aan diverse projecten

ter ondersteuning van het overheids-personeel. Guy Rasneur, CCOD-lid en voorzitter van de EUROFEDOP-beroepsraad Ministeries, voerde bijvoorbeeld een grootschalige enquête uit naar de arbeidsvoorwaarden van het personeel werkzaam bij de ministeriële departementen van Europese landen. De resultaten van de conventie die hierop volgde, werden bekrachtigd door de Raad van Europa en overgedragen aan de lidstaten. Daarnaast pleitte de politie-beroepsraad in de vroege jaren 1980 voor de oprichting van EUROPOL of de European Police Office, om een antwoord te bieden op internationale criminaliteit. EUROFEDOP was in die periode ook lid van zowel het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) als het Europees Syndicaal Comité voor het Overheidspersoneel (EPSC). Bovendien werkte de internationale federatie samen met de Europese tak van de Openbare Diensten Internationaal (PSI), al werden de banden met die organisatie in 1994 verbroken wegens tegenstrijdige toekomstplannen. Wat opvalt aan de internationale initiatieven, is de sterke samenwerking tussen vakbonden over ideologische grenzen heen.

Sinds de opheffing van het Wereldverbond van de Arbeid en de oprichting van het Internationaal Vakverbond (IVV) in 2006, is ACV Openbare Diensten net zoals het ABVV en de ACLVB aangesloten bij de European Federation of Public Service Unions (EPSU). Desondanks bleef de centrale ook lid van EUROFEDOP, de internationale federatie onder de leiding van Bert Van Caelenberg. Dergelijk dubbel lidmaatschap bij internationale

organisaties kwam wel vaker voor. Aanvankelijk zag de CCOD een toekomst in EUROFEDOP als een platform voor de vorming van militanten rond Europese thema's, maar uiteindelijk is het lidmaatschap toch beëindigd. Het werkterrein van EPSU overlapt overigens niet volledig met dat van ACV Openbare Diensten, aangezien EPSU bijvoorbeeld geen actie voert voor de politiesector.

ACV CONGO (ACVK)

In 1945 richtte ACV-voorzitter Henri Pauwels de Congolese tak van het ACV op. Dat idee werd bij hem aangewakkerd door lokale missionarissen die hem waarschuwdeden voor opkomend communistisch syndicalisme in de Belgische kolonie. De koloniale dwangarbeid, die in de praktijk nog steeds voorkwam, was immers een vruchtbare bodem voor communistische sympathieën. In mei 1946 vertrokken de eerste twee vrijgestelden naar Belgisch-Congo. In eerste instantie richtte het ACVK (Algemeen Christelijk Vakverbond Kongo) zich op de Europese arbeiders die lokaal tewerkgesteld waren, maar vanaf 1946 breidde de organisatie ook uit naar de Congolese arbeiders. In dat jaar werd het maandblad *Syndicalisme Congolais* gelanceerd om de bevolking te overtuigen zich aan te sluiten bij de vakbond. Het blad bood niet alleen informatie in het Frans, maar ook in het Swahili en Lingala, de twee belangrijkste inheemse talen. Toenmalig ACV-voorzitter Pauwels was een voorstander van het bewust samenkomen van zowel Europeanen als Congolezen in één vakbond. Hij geloofde dat de opvoedende rol van de Europese

werknemers kon bijdragen aan de ontwikkeling van de Congolese samenleving en dat het een goede manier was om de 'ongeciviliseerden' te helpen groeien. Tegen het einde van 1959 waren zesentwintig van de vijfendertig vrijgestelden van het ACVK van Congolese afkomst. Na de onafhankelijkheidsverklaring van Congo

Een exemplaar van *Le Syndicalisme Congolais*, het maandblad van ACV in Congo.
[KADOC-KU Leuven, Erfgoedbibliotheek: KYC507]

3me Année
Numéro 29
Mai 1949

SYNDICALISME CONGOLAIS

JOURNAL MENSUEL
DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

CONSTITUES SOUS L'EGIDE DE LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS

Adresse :
4, Avenue Major Cambier, Léopoldville
Rédaction : B. P. 406, Léo (1)

TRAVAILLEUR PAMBA

Lorsqu'on veut signifier à un clerc ou à un ouvrier que son travail est mal fait, on lui dit souvent que son travail est pamba. Certains travailleurs se fâchent de cette qualification, parce que le mot « pamba » en lingala est plus dur et a une signification plus mauvaise que l'expression « mal fait » en français.

A plus forte raison, les travailleurs se fâchent-ils lorsqu'on les qualifie de « travailleur pamba », ce qui pourrait signifier en français « mauvais travailleur », mais avec le sens de travailleur qui ne vaut rien du tout.

Il est utile, pensons-nous, de bien expliquer le sens que l'on peut attribuer à l'expression « travailleur pamba ».

La dignité du travail
Tout travail humain a 3 caractères qui le rendent supérieur à tout travail animal et à tout travail mécanique :

Accès des Congolais dans les magasins européens
Au cours de sa deuxième session, la Députation Permanente du Conseil de Gouvernement avait examiné un point de son ordre du jour visant à l'accès des autochtones dans les magasins jusqu'ici réservés aux Européens. Un vœu unanime de cet organisme officiel a été émis en faveur de cette proposition, lequel vœu est formulé comme suit : « voir l'accès des magasins, actuellement réservés aux Européens, autorisé à tout indigène convenablement et proprement vêtu, et se comportant correctement ».

Le 5 avril dernier, M. le Gouverneur Général du Congo Belge adressait à MM. les Présidents des Chambres de Commerce du Congo et par leur intermédiaire à tous leurs membres qui exploitent les magasins réservés aux Européens, une lettre dans laquelle il donnait communication du vœu de la Députation Permanente et demandait que ce vœu trouve bon accueil auprès des directions de ces magasins.

Nous pensons que la démarche de M. le Gouverneur Général a atteint son but. Sans difficulté en effet, du moins à Léopoldville, les Noirs se voient acceptés dans les magasins anciennement réservés aux Blancs.

Les Syndicats Chrétiens Congolais en remercient le Chef de la Colonie ainsi que les chefs des différentes firmes qui possèdent ces magasins.



AUGMENTONS NOTRE QUALIFICATION !

Les plus pauvres ont le droit d'être les premiers défendus

Certains de nos amis, faisant le bilan de ce que le syndicalisme chrétien a réalisé au Congo depuis 3 ans nous font remarquer, qu'il a porté le principal de son action en faveur des simples travailleurs plutôt que des travailleurs qualifiés.

Il est vrai que l'une des plus instantes revendications du syndicalisme chrétien au Congo a été et reste l'octroi d'un minimum vital suffisant au plus petit des travailleurs de n'importe quelle région du Congo. Il a déjà obtenu de grands résultats mais il ne se déclare satisfait que le jour où portera il y aura un minimum vital suffisant.

Le syndicalisme chrétien a-t-il eu tort d'agir de la sorte ? Nous ne le pensons pas, car il est chrétien et dans la religion chrétienne le pauvre a une place spéciale : la première.

Cependant, il serait inexact de prétendre que le syndicalisme chrétien ne s'est occupé que des simples travailleurs :

- d'abord, toutes ces campagnes pour obtenir une législation sur les allocations familiales, la réparation des accidents du travail, la réparation des conséquences des maladies pro-
- fessionnelles, un meilleur service médical, la limitation des heures de travail, le paiement des heures supplémentaires, le repos dominical, les congés payés, la pension aux vieux et aux invalides, un logement décent pour tous, etc., sont des revendications qui concernent le bien-être de tous les travailleurs et pas seulement ceux des travailleurs manœuvres;
- ensuite le syndicalisme congolais a revendiqué dès le début de son existence, la création de jurys de qualification, l'établissement de barèmes professionnels, la fixation d'un minimum de salaire pour les travailleurs qualifiés et évolués...

On ne peut dire que ces revendications du syndicalisme congolais n'ont déjà pas eu de bons résultats : le montant du salaire des manœuvres a été sensiblement re-

levé; il en est résulté des augmentations de salaire pour les travailleurs spécialisés et qualifiés; la question du salaire minimum pour les travailleurs qualifiés est posée au Conseil de Gouvernement de 1949; la création de jurys de qualification a été approuvée par le Conseil de Gouvernement de 1948; toutes les réformes sociales dont il est question plus haut ont été admises presque intégralement par les Conseils de Gouvernement de 1947 et 1948. Elles sont pour le moment à l'étude soit dans les services du Gouvernement Général, soit dans les services du Ministère des Colonies et il est certain dès maintenant qu'elles se réaliseront par fractions au cours des années à venir, certaines cette année-ci encore.

Nous engageons nos amis et membres à bien réfléchir avant de critiquer la sollicitude du syndicalisme congolais pour les travailleurs manœuvres ou que l'on considère comme tels et qui constituent 90 travailleurs sur 100 au Congo. (Suite en page 2.)

Evacuatie uit Congo, 1960.
[Wikimedia Commons;
© Herbert Behrens]



veranderde de naam van de vakbond in Union des Travailleurs Congolais (UTC).

CCOD EN DE DEKOLONISATIE

Het is niet duidelijk in hoeverre de CCOD actief was in het ACVK, maar het lijkt erop dat haar betrokkenheid beperkt was. Wat wel bekend is, is dat de enige grote staking in de geschiedenis van

Belgisch-Congo plaatsvond in een overheidsbedrijf. In oktober 1959 legden ongeveer drieëntwintigduizend arbeiders, op initiatief van het Office national des transports (OTRACO), het werk neer. Als gevolg daarvan lag het nationaal transportnetwerk acht dagen stil, totdat er werd ingestemd met een algemene loonsverhoging van 12 procent. De staking veroorzaakte veel opschudding in de koloniale samenleving, waar niet iedereen voorstander was van het recht op vereniging voor Afrikanen. Voor Congo was het de eerste uiting van arbeiderssolidariteit op nationaal niveau.

Na de onafhankelijkheid van Congo in 1960 keerden ongeveer tienduizend koloniale ambtenaren terug naar België. Voor meer dan vierduizend van hen, waaronder personeel van de koloniale administratie, het onderwijs, de rechter-

SABENA EN CONGO

Bij de onafhankelijkheid van Congo werd een evacuatieluchtbrug opgezet tussen de voormalige kolonie en België, waarbij de vliegtuigen van Sabena werden ingezet. Tussen 7 en 27 juli 1960 werden ongeveer vierendertigduizend Belgen geëvacueerd uit het land. De onafhankelijkheid had echter rampzalige gevolgen voor de luchtvaartmaatschappij. Het wegvallen van het netwerk in Afrika, dat goed was voor ongeveer 40 procent van de omzet van Sabena, zorgde ervoor dat de maatschappij in 1961 en 1962 nettoverliezen van ongeveer 1 miljard frank leed. In 1968 besloot de regering in te grijpen en verwierf de staat 90 procent van de aandelen van Sabena.

lijke macht en de gerechtelijke politie, werd aanvankelijk een regeling getroffen, de zogenaamde integratiewetten van maart-juni 1960. Die wetten stonden hen toe om na een overgangsperiode van zes maanden verlot een aanvraag in te dienen voor een baan in de Belgische openbare diensten. Dat kon zowel in de Rijksadministratie, de gemeente- en provinciediensten als in de parastatale instellingen.

De CCOD was zeer teleurgesteld over die regeling. De Belgische overheidsvakbonden waren niet geraadpleegd. De centrale maakte zich ook zorgen over de mogelijke impact van die influx van terugkerende ambtenaren op het bestaande Belgische overheidspersoneel: "Waar zou de administratie het nodige aantal vakante aanvangsbetrekkingen in haar vaste kaders gaan zoeken om al dit personeel te affecteren? Zullen de ambtenaren van de Belgische Administratie voldoende garanties krijgen dat, door de massale integratie van de collega's uit Kongo, geen afbreuk zal worden gedaan aan redelijke bevorderingsmogelijkheden?" Naast het tekort aan arbeidsplaatsen en de mogelijke beperking van promotiekansen, was de vakbond bezorgd over de problemen die de regeling kon veroorzaken voor pas afgestudeerde werkzoekenden. Als reactie diende de CCOD een eisenpakket in, waarin ze bijvoorbeeld pleitte voor verplichte kandidaatsexamen voor terugkerende ambtenaren.

Na de daadwerkelijke onafhankelijkheid van Congo werden de integratiewetten al snel ingetrokken. Op 20 februari 1961

kwam een nieuwe wet tot stand die grotendeels tegemoet kwam aan de eisen van de CCOD. De ambtenaren kregen prioriteit bij de examens door middel van enkele extra punten, maar ze werden niet automatisch geïntegreerd in de Belgische openbare diensten. Verschillende instanties probeerden de teruggekeerde ambtenaren te ondersteunen met omscholingsprogramma's, zoals die van het Seminarie voor Productiviteitsstudie en -Onderzoek van André Vlerick.

HET AMBTENAREN- STATUUT

Het ambtenarenstatuut vormt samen met het ambtenarenpensioen een fundamentele pijler van het overheidsapparaat. De toekomst van de statutaire tewerkstelling is een actueel vraagstuk, waarbij de Vlaamse regering minder nadruk legt op vaste benoemingen, terwijl de Waalse regering juist meer vaste benoemingen nastreeft. Ook de federale regering kiest voor een andere benadering dan in het verleden door zich voornamelijk te richten op het nivelleren van de grote verschillen in sociale verzekeringsstelsels. ACV Openbare Diensten blijft zich echter inzetten voor de bescherming van de vaste benoeming. Dat statuut waarborgt immers de werkzekerheid van ambtenaren en beschermt hen tegen politieke druk en beïnvloeding. Maar hoe vanzelfsprekend is de vaste benoeming eigenlijk? En wie was de oorspronkelijke architect ervan?

NEUTRALITEIT EN VRIENDJES-POLITIEK

Het concept van neutraliteit van ambtenaren is al erg oud. Het idee werd ook gedeeld door Lode Deweerdt, vrijgesteld secretaris van de Christelijke Bond van Beambten en Arbeiders in Openbare Diensten, de voorloper van ACV Openbare Diensten. In 1931 schreef hij: "Onze christelijke arbeiders en bedienden [...] moeten onverschillig zijn wie hun patroon is; Staat, Provincie of Gemeente; liberaal, socialist of katholiek [...], dat moet hen koud laten." Dat was een nobel streven, maar helaas was de realiteit anders. Mensen met de beste kwalificaties kregen namelijk niet altijd de beste functies toegewezen. "Wanneer het er, bijvoorbeeld, om gaat een directeur-generaal van de staatsspoorwegen te benoemen, neemt men geen technicus. Men kiest hem onder de invloedrijke politici, onder de bekende parlementsleden, een advocaat, een econoom en van de ene dag op de andere maakt men er de verantwoordelijke chef van de grootste industriële onderneming van het land van."

Vriendjespolitiek en belangrijke politieke contacten bepaalden dus grotendeels de benoemingen. Bovendien waren ambtenaren in leidinggevende posities zelden echt neutraal. Tijdens de periode van 1884 tot 1914, toen de katholieken ononderbroken aan de macht waren, waren de liberalen bijvoorbeeld bezorgd over een mogelijke katholieke 'overname' van de staatsadministratie. Al in 1894 dienden liberale parlementsleden een wetsvoorstel in bij de Kamer om een ambtenaren-



statuut in te voeren. Volgens hen was er sprake van een katholieke overheersing binnen de administratie. Een statuut moest de neutraliteit van ambtenaren waarborgen.

Deze antiklerikale cartoon uit 1904 hekelt de macht van de katholieken in België.
[KU Leuven, Bibliotheken Bijzondere Collecties: VH103/002b]

DUCPÉTIAUX EN DE WETENSCHAPPELIJKE HERVORMING VAN DE AMBTENARIJ

In de negentiende eeuw waren connecties vaak belangrijker dan een diploma of relevante werkervaring voor een loopbaan in de overheidssector. Belangrijke posities werden soms van generatie op generatie doorgegeven, en er werd zelden gevraagd naar behaalde diploma's. Bovendien waren er geen 'ambtenarscholen' zoals in Frankrijk. Gezien de toenemende professionalisering van het ambtenarenapparaat werd de opleiding van het overheidspersoneel nochtans alsmaar belangrijker. Al in 1861 pleitte journalist en politicus Edouard Ducpétiaux voor de oprichting van dergelijke scholen voor hoger staatspersoneel, als onderdeel van zijn plan voor de 'wetenschappelijke hervorming van de ambtenarij'. Bovendien vond hij het hoog tijd voor een speciaal statuut dat ambtenaren zou beschermen tegen ontslag en politieke willekeur, en dat zou zorgen voor een onpartijdige selectie van gekwalificeerde kandidaten. Alleen op die manier konden ambtenaren onafhankelijk werken en hun neutraliteit behouden.

Om een goede werking te waarborgen, stelde Ducpétiaux voor om de loopbaan van een ambtenaar te bepalen aan de hand van standaardprocedures. Hij pleitte voor vaste toelatingsvoorwaarden, waaronder het behalen van een diploma, het succesvol afleggen van examens en het doorlopen van een proeftijd. Daarnaast bepleitte hij dat aanstellingen zouden worden gedaan door een onpartijdige

jury. Promotie zou volgens hem uitsluitend gebaseerd moeten zijn op anciënniteit, bekwaamheid en verdienste. Naast die aspecten van het ambtenarenstatuut benadrukte Ducpétiaux ook de noodzaak van vaste loonschalen, gedetailleerde protocollen voor schorsing en ontslag, en een solide pensioenregeling. Al die elementen zouden een stevige basis leggen voor een professioneel en goed functionerend ambtenarenapparaat dat in staat was om efficiënt en onafhankelijk te werken in het belang van de samenleving.

HET STATUUT CAMU

Na de Eerste Wereldoorlog bestond er echter nog steeds geen officieel statuut voor ambtenaren, ondanks de groeiende behoefte aan zo'n regeling. De politieke onrust tijdens de crisisjaren 1930 maakte het belang van een neutrale en onpartijdige staatsadministratie eens te meer duidelijk. Ambtenaren dienden te handelen in het algemeen belang, zonder beïnvloed te worden door financiële belangen of politieke voorkeuren. Bovendien bleef de sociale positie van ambtenaren uiterst kwetsbaar, aangezien de staat het recht had om unilateraal hun arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Een statuut bood werkzekerheid en daarmee stabiliteit, wat van cruciaal belang werd geacht voor een goed functionerende overheid.

In 1937 kreeg Louis Camu de taak als 'koninklijk commissaris voor administratieve hervorming' om een dergelijk statuut op te stellen. Het doel was om het nationale overheidsapparaat grondig te evalueren en vervolgens het personeelsbeleid over

DE NIEUWE TIJD

REDACTIE EN BEHEER :
 NATIONALESTRAAT, 109
 • • ANTWERPEN • •
 Zetel: PLETINCKXSTRAAT, 42
 • • BRUSSEL • •

Abonnement. : per jaar 10,00 fr.

Aankondigingen volgens tarief

Ongeteekende stukken worden niet

• • ingelascht • •

• • MAANDELIJSCH ORGAAN VAN DEN • •

CHRISTELIJKEN BOND VAN BEAMBTEN EN ARBEIDERS

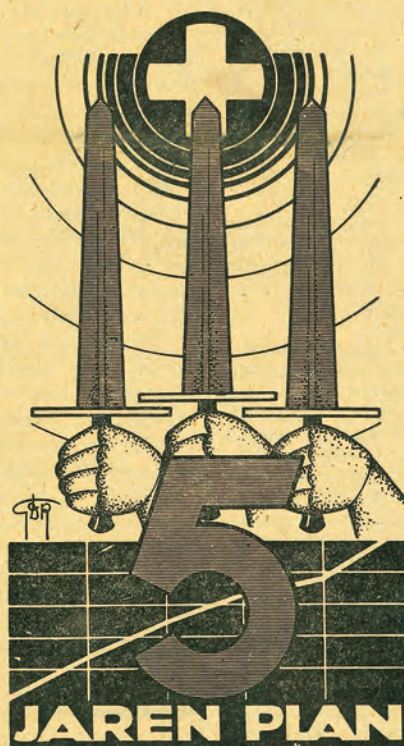
• • IN OPENBAREN DIENST • •

Voor de christelijke overheidscentrale in het interbellum was het ambtenarenstatuut een belangrijk strijdpunt. Het congres van september 1935 was er bijzonder aan gewijd. Titelblad van *De Nieuwe Tijd* van juni 1935.

[KADOC-KU Leuven, Erfgoedbibliotheek: KYC19]

ONS STATUUT

! NU



het meest dringend

Allen naar ons Congres op 8 September

Karikatuur van Louis Camu, 'redder van de Belgische ambtenaar?' door Jacques Ochs in het satirische weekblad *Pourquoi Pas?* (24 december 1937). [KBR]



de verschillende ministeries te harmoniseren. Tot die tijd konden ministers voor hun departement een nagenoeg autonoom personeelsbeleid voeren, wat vaak leidde tot willekeur, favoritisme en grote verschillen inzake sociaal overleg. Met zijn 'statuut Camu' pleitte de koninklijk commissaris duidelijk voor het Engelse 'meritesysteem', dat de nadruk legt op de competentie van het personeel en politieke benoemingen resoluut afwijst. Het nieuwe statuut focuste op vooropleidingen, examens en een proeftijd, en introduceerde een gestandaardiseerd systeem voor promotie, vaste aanstellingen en 'wachtgeld' als een soort extra uitkering bij ontslag. Om ervoor te zorgen dat de aanwervingen en promoties onpartijdig verliepen, werd in 1939 het onafhanke-

lijke Vast Wervingssecretariaat (VWS) opgericht, dat verantwoordelijk werd voor het organiseren van de examens. Na verschillende veranderingen werd die dienst in 1950 ondergebracht bij de administratieve diensten van de eerste minister, en vanaf 1995 bij het Ministerie van Ambtenarenzaken.

DE ERFENIS VAN CAMU

De initiële reactie van de christelijke vakbonden op het statuut Camu was terughoudend. Ze waren teleurgesteld dat het voorstel zich uitsluitend richtte op het personeel van de centrale administraties en dus niet op het provincie- en gemeentepersoneel. Andere critici beschouwden het nieuwe statuut als te centralistisch. Nog anderen waren van mening dat er meer nadruk moest gelegd worden op een nieuwe ethiek binnen het ambtenarenapparaat in plaats van op administratieve hervormingen.

Toch werd het statuut-Camu de hoeksteen van de aanstellingen binnen de Belgische overheidsdiensten. Na de Tweede Wereldoorlog werd het statuut, mede dankzij de inzet van vakbonden, de norm voor de meeste ambtenaren. Tussen 1961 en 1965 verfijnde minister van Binnenlandse Zaken en Openbaar Ambt Arthur Gilson het ambtenarenstatuut en rationaliseerde hij het systeem van categorieën en graden. Er werden vier niveaus en vijftientig hiërarchische rangen behouden. Gilson legde ook de nadruk op permanente opleidingen, vergrootte de promotiekansen en zorgde voor aanzienlijke loonsverhogingen.

Met de staatshervormingen werd het centrale karakter van het statuut gedeeltelijk afgezwakt. Vanaf 1980 kregen de regionale overheden relatieve vrijheid bij het vaststellen van de verloning van hun personeel, met uitzondering van het ambtenarenpensioen. Dat is de reden waarom gemeenten geen voorstander zijn van statutaire benoemingen, aangezien ze verantwoordelijk zijn voor het betalen van de pensioenuitkeringen uit hun eigen middelen.

STATUUT ONDER DRUK?

De toekomst van het ambtenarenstatuut in België blijft onderwerp van discussie. In maart 2023 heeft de Vlaamse regering het zogenaamde vijfsporenbeleid goedgekeurd, dat contractuele tewerkstelling als standaard voor toekomstige aanwervingen hanteert. Hoewel minister van Bestuurszaken Bart Somers grotendeels wilde afstappen van statutaire tewerkstelling, dacht hij die wel te behouden voor leidinggevende functies om zo de neutraliteit van topambtenaren te waarborgen. Het is echter nog onduidelijk welke functies onder die categorie vallen. In Wallonië heeft Valérie De Bue, de Waalse minister van Overheidsdienst, voorlopig geen plannen om een soortgelijke weg te bewandelen. Ze streeft wel naar een herziening van het statuut op lange termijn. In de Waalse beleidsverklaring (DPR) van 2019 werd zelfs benadrukt dat het belangrijk is om het ambtenarenstatuut in de toekomst te bevorderen.



Het ambtenarenstatuut blijft een aandachtspunt van ACV Openbare Diensten. Cover van *NT Magazine*, oktober 2018. [KADOC-KU Leuven, Erfgoedbibliotheek: KYB2704]

Percentage statutaire ambtenaren volgens de laatste cijfers:

- Brussel: 46,31 procent
- Wallonië: 69,90 procent
- Vlaanderen: 67,9 procent

PENSIOENEN

Het vraagstuk over ambtenarenpensioenen is momenteel relevanter dan ooit. Zoals vermeld willen verschillende overheden hun personeel niet langer vast benoemen, maar in dienst nemen op basis van een arbeidsovereenkomst. In ruil daarvoor worden soms betere arbeidsvoorwaarden en pensioenregelingen beloofd. De basisformule van de wettelijke werknemers- en zelfstandigenpensioenen is namelijk een stuk minder gunstig dan die van ambtenaren, al wordt dat voor sommige werknemers en zelfstandigen ruimschoots gecompenseerd door de zogenaamde bovenwettelijke pensioenopbouw. Het ambtenarenpensioen is dus relatief gunstig in vergelijking met het wettelijke pensioen voor werknemers. Maar hoe is die situatie eigenlijk ontstaan en wat is de oorsprong van het ambtenarenpensioen?

DE OORSPRONG VAN HET AMBTENARENPENSIOEN

Al sinds de wet van 21 juli 1844 hebben ambtenaren van de Belgische centrale overheid, de clerus, academici en het onderwijzend personeel dat in dienst is van de staat, recht op een pensioen. De wet, die wel eens de oudste sociale wet van ons land wordt genoemd, voorzag in een ouderdomsvoorziening voor op rust gestelde ambtenaren. Ook aan hun weduwen en wezen werd financiële ondersteuning geboden. Voor medewerkers van de lokale besturen gold de regeling niet, maar zij richtten al snel hun eigen pensioenfondsen op. Het ambtenarenpensioen was een zeer bijzondere regeling, andere bevolkingsgroepen konden er alleen maar van dromen. Zij werden wel aangemoedigd om zelf een spaarpotje aan te leggen voor hun oude dag, bijvoorbeeld via de in 1865 opgericht Algemene Spaar- en Lijfrentekas (ASLK). Vanaf de jaren 1890 werd het vrijwillig pensioensparen nog sterker gestimuleerd, ondersteund en wettelijk omkaderd. In 1911 werd een verplicht pensioenstelsel ingevoerd voor mijnwerkers, later gevolgd door regelingen voor alle arbeiders (1924), bedienden (1925) en zelfstandigen (1956).

Het ambtenarenpensioen heeft een lange geschiedenis die teruggaat tot ver voor de Franse Revolutie. In die tijd was overheidspersoneel vaak feitelijk in dienst van de adellijke families die een land, regio of lokale heerlijkheid bestuurden. Volgens traditie en gebruiksrecht waren de edellieden verplicht om te zorgen voor het



Spaarboekje van de ASLK.
[KADOC-KU Leuven]

levensonderhoud van hun huispersoneel, ook nadat ze niet meer in staat waren om hun taken uit te voeren. In de negentiende eeuw namen de moderne natiestaten die verplichting over. Het feit dat ze ietwat zeker waren van hun inkomen én van een pensioen werd toen al ingeroepen om te verklaren waarom een ambtenarenwede vaak wat lager was dan het loon van iemand met een vergelijkbare opleiding en functie in de private sector. “Das Wams des Beamten ist eng, aber es wärmt”, zo formuleerde het de Pruisische koning Frederik de Grote. Het pak van de ambtenaar was wat benepen, maar hij zat er op de keper beschouwd toch warmpjes bij. De Belgische socialistische voorman Emile Vandervelde redeneerde in 1902 op een gelijkaardige manier. Werknemers in de publieke sector “winnen in zeker-

heid wat ze verliezen in geld”. Ze hadden een min of meer gegarandeerd inkomen en pensioen en dus eigenlijk geen reden tot klagen.

SOCIALE ZEKERHEID VOOR AMBTENAREN?

Het ambtenarenpensioen was dus in oorsprong geen solidariteitsstelsel, maar onderdeel van het totale verloningssysteem van het overheidspersoneel. Het werd ingevoerd om ambtenaren aan de staatsdiensten te binden en hun loyaliteit te waarborgen. Die aparte geschiedenis helpt ook te verklaren waarom het overheidspersoneel slechts moeizaam werd geïntegreerd in het Belgisch sociaal

zekerheidsstelsel. Het Sociaal Pact van 1944 voerde voor de Belgische arbeiders een verplicht verzekeringsstelsel tegen werkloosheid, ziekte en invaliditeit in, naast de reeds bestaande verzekeringen voor pensioen, kindergeld en verlof. De regeling gold aanvankelijk niet voor ambtenaren. Contractuele werknemers in de publieke sector bleven nog geruime tijd uitgesloten van de werkloosheidsverzekering en hadden aanvankelijk ook geen ziekte- en invaliditeitsverzekering. Zelfs vast benoemde ambtenaren vielen tot april 1965 buiten de verplichte ZIV, waardoor velen zich vrijwillig aansloten bij een ziekenfonds.



De zogenaamde perequatie van de ambtenarenpensioenen zorgt voor hun welvaartvastheid.
[KADOC-KU Leuven, Archief ACV OD]



PENSIOENEN ONDER VUUR

De sterke eerste pensioenpijler van ambtenaren wordt verklaard door verschillende factoren, zoals het loonplafond, de pensioenbreuk, de relatief lange loopbanen en de hogere scholingsgraad in de openbare diensten. Dat is van groot belang, aangezien statutaire ambtenaren niet in aanmerking komen voor een tweede pensioenpijler. Bovendien is het ambtenarenpensioen een individueel recht en wordt er bij de bepaling geen rekening gehouden met de gezinssituatie, in tegenstelling tot andere bevolkingscategorieën. Om de welvaartsvastheid van de

ambtenarenpensioenen te waarborgen, werd in 1955 de zogenaamde perequatie ingevoerd. Door dat systeem worden de pensioenen gekoppeld aan de lonen van het actieve overheidspersoneel. Dat gebeurde aanvankelijk nog per specifieke rang, maar bleek problematisch wanneer aan die rangen werd gesleuteld. Momenteel wordt de perequatie om de twee jaar berekend op basis van de loonevolutie binnen specifieke sectoren, zoals het gemeenschapsonderwijs, het leger en het federale ambtenarenapparaat. In tijden van budgettaire krapte en besparingen nam de Belgische overheid vaak de ambtenarenpensioenen in het

Manifestatie voor het
behoud van het ambtena-
renpensioen, 17 juni 1992.
[ACV Openbare Diensten]



Flyer van de FCSOD uit 1992.
[KADOC-KU Leuven, Archief ACV OD: 3]

vizier. Om begrijpelijke redenen leidde dat steeds tot hevig verzet van de vakbonden. De beruchte Eenheidswet van 1960 bijvoorbeeld plaatste de hervorming van het ambtenarenpensioenstelsel hoog op de agenda. De regering wilde de pensioenleeftijd verhogen van 60 naar

65 jaar en de bijdragen verhogen. Onder meer dankzij de inspanningen van CCOD-voorzitter Theo de Walsche werd dat voorkomen. In 1980 werden er opnieuw onderhandelingen gevoerd over pensioenbesparingen. Het plan was om 2 procent extra in te houden op de ambtenarenlonen om de pensioenfondsen aan te vullen. De vakbonden dreigden echter met een 24-urenstaking, waarna het plan van tafel verdween.

Ook tijdens de voorbije decennia werd er vaak over het ambtenarenpensioen gediscussieerd, onder meer in het kader van de brede pensioenhervormingen onder de regeringen-Di Rupo (2011-2014) en -Michel (2014-2018). Minister van Pensioenen Vincent Van Quickenborne pleitte in 2011 zelfs voor een uniform pensioenstatuut. De vakbonden boden weerwerk, wezen op de stijgende levensduur en maakten ook duidelijk hoe cruciaal een sterke eerste pijler is voor het ambtenarenpensioen. Hoewel de Belgische overheidspensioenen vaak als hoog worden bestempeld, zijn ze vergelijkbaar met die in andere landen. Desondanks konden enkele ingrepen niet voorkomen worden. Er kwamen wijzigingen in de pensioenberekening en de voorwaarden voor vervroegd pensioen, en de leeftijdsgrenzen voor het wettelijke en brugpensioen werden verhoogd. De diplomabonificatie werd afgeschaft. Toch zijn er ook positieve ontwikkelingen in het dossier. Tussen 2017 en 2018 kwam er een wettelijk kader voor de tweede pensioenpijler van contractuele werknemers. Er werd ook een akkoord gesloten over het opmaken van een lijst van zware beroepen in de



ACV Openbare Diensten in een vakbondsmanifestatie tegen de regering-Di Rupo, 2 december 2011.
[ACV Openbare Diensten]

publieke sector, hoewel die lijst nog niet definitief is vastgelegd. ACV Openbare Diensten en het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt hebben een belangrijke rol gespeeld in die onderhandelingen.

Het gemiddeld wettelijk werknemerspensioen in België behoort tot het laagste van West-Europa. Een werknemer die even lang gewerkt en evenveel verdiend heeft, krijgt in Duitsland 10 procent meer, in Frankrijk 38 procent, in Nederland 46 procent, in Luxemburg 49 procent en in Oostenrijk 54 procent. Wie hier 42 tot zelfs 45 jaar gewerkt heeft, krijgt slechts 60 procent van zijn gemiddeld loon. En over de verhoging van het minimumpensioen ligt men nog altijd te bakkeleien. – *NT Magazine*, september 2021.

Sinds 1977 heeft de CCOD ook een bijzondere, intersectorale werking voor gepensioneerde leden ontwikkeld, omdat steeds meer ambtenaren na hun pensioen lid bleven van de vakbond.

10

STAKINGSRECHT

Is het toegestaan voor ambtenaren om te staken? Die vraag is een vaak terugkerend onderwerp in de geschiedenis van het Belgische ambtenarenapparaat. Lange tijd werd niet aanvaard dat overheidspersoneel het werk neerlegde. Ambtenaren worden geacht het algemene belang te dienen, zo luidde het argument. Syndicale acties doorbreken de continuïteit van de publieke dienstverlening en dat treft vaak de zwakste segmenten van de samenleving. Desondanks groeide langzaam het inzicht dat ook het overheidspersoneel rechtmatig het werk kan neerleggen om zijn sociale eisen kracht bij te zetten. Hoe is dat debat verlopen en welke rol speelde ACV Openbare Diensten daarin?

ALGEMEEN BELANG BOVEN HET INDIVIDU

In de negentiende eeuw hadden ambtenaren niet het recht om zich te verenigen, laat staan om te gaan staken. In België gold de Franse wet-Le Chapelier, ook bekend als het coalitieverbod. Dat verbodde alle vormen van organisatie door beroepsgenoten. In 1866 werd het afgeschaft, maar tegelijkertijd trad artikel 310 van het Strafwetboek in werking. Arbeiders kregen vanaf dat moment wel het recht om zich te organiseren, maar samenscholingen bij fabrieksgebouwen die de “vrijheid van nijverheid en arbeid” belemmerden, bleven verboden. Dat feitelijke stakingsverbod bleef van kracht tot 1921, toen stakingen uit het strafrecht verdwenen.

Voor ambtenaren lagen de zaken echter helemaal anders. Het oprichten van beroepsverenigingen werd ook na 1866 beschouwd als een ernstige schending van de administratieve tucht en neutraliteit. Een belangrijke doorbraak op het gebied van het verenigingsrecht voor ambtenaren kwam er door toedoen van de katholieke politicus Joris Helleputte. Tijdens zijn termijn als minister van Spoorwegen, Posterijen en Telegrafen (1907–1910) erkende hij in de Kamer op 26 februari 1908 het recht van personeelsleden van die diensten om zich vrij te verenigen. Maar Helleputte voegde eraan toe dat dit moest gebeuren “in een mate die verenigbaar is met orde en tucht, en zonder te aanvaarden dat deze personeelsleden het recht hebben door een staking de werking van zo belangrijke openbare diensten te storen”. Aangezien



Staking van het staatspersoneel in mei 1923.
[Amsab-ISG: fo012710]

de openbare diensten nodig waren om het algemene belang te dienen en de sociale vrede te bewaren, was staken ten strengste verboden. Het was de taak van de overheid om te voorzien in de behoeftes van de samenleving. Haar diensten mochten niet worden onderbroken.

DE EERSTE AMBTENAREN-STAKING

Het eerste grote sociale conflict binnen het Belgische overheidsperoneel is de spoorwegstaking van mei 1923. De onrust begon bij telegraaf- en telefoonlijnleggers en hulplijnleggers in Antwerpen, die eisten dat ze een vergoeding zouden krijgen voor verplaatsingen buiten hun regio. Toen enkele arbeiders weigerden buiten hun regio te werken tot die vraag was ingewilligd, werden onverwachts 250 medewerkers geschorst. Dat leidde tot een solidariteitsreactie van collega's in de

Het vuilnis werd niet opgehaald tijdens de ambtenarenstaking van september 1983.
[Amsab-ISG: fo025000]



depots elders in het land. Het Nationaal Syndikaat der Werklieden en Bedienden der IJzerwegen, Post, Telegraaf, Telefoon en Marine vormde het lokale conflict al snel om tot een algemene loonactie voor het staatsperoneel. Door de inflatie en de stijgende kosten van levensonderhoud was de stakingsbereidheid onder het peroneel zeer groot. De stakers dreigden het economische leven lam te leggen door goederenstations te blokkeren. De chaos nam grote proporties aan, waarna de regering overging tot arrestaties en lock-outs, en ook het leger inzette.

De christelijke syndicaten namen wel deel aan de acties voor de Antwerpse lijnleggers, maar ze distantieerden zich uitdrukkelijk van de stakingsbeweging. Die houding stemde overeen met de algemene terughoudendheid aan katholieke zijde over dit thema. Daar was men allereerst overtuigd van de toelaatbaarheid van het stakingsrecht van ambtenaren. In december 1935 dienden de volksvertegenwoordigers Hendrik Marck en Hendrik Heyman, beiden nauw verbonden met de christelijke arbeidersbeweging, zelfs een wetsvoorstel in dat stakingen door overheidsperoneel formeel wilde verbieden. De continuïteit van de openbare dienstverlening mocht niet in het gedrang komen.

STAKINGSRECHT OF STAKINGSVERBOD?

Maar langzaam maar zeker begonnen de geesten te rijpen. Een door een Brussels onderzoekscentrum uitgevoerde enquête toonde in 1948 aan dat nog 46,3 procent

van de Belgen het stakingsrecht van de openbare diensten afkeurde, maar dat al 35 procent er wel voor gewonnen was. Tegenstanders vond je toen nog vooral in de oudere en burgerlijke lagen van de bevolking. Door de groei van de welvaartstaat in de jaren 1960, de toename van het aantal publieke diensten en ook de toenemende omvang en diversiteit van het overheidspersoneel, keerde het tij. Het mag worden aangestipt dat die aloude negatieve houding nooit een wettelijke grond heeft gehad. Net als het stakingsrecht van werknemers, is ook het veronderstelde stakingsverbod voor ambtenaren nooit expliciet vastgelegd in een wettekst, hoewel er in het verleden vaak ter rechtvaardiging van het tegendeel werd verwezen naar artikel 7 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937: "De staatsagenten mogen hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toestemming". Vakbonden wijzen er vaak op dat de overheid door hen te erkennen en hun statuten goed te keuren, impliciet ook hun syndicale acties en dus ook stakingsrecht onderschrijft. België ondertekende bovendien het Europees Sociaal handvest van 1996, waarin dat recht wordt erkend.

CCOD STAAKT!?

In het verleden nam het ACV vaak een voorzichtige houding aan ten opzichte van stakingen als syndicaal drukkmiddel. In de ACV-brochure *Staking en Moraal* uit 1954 schreef proost Louis Janssens het volgende: "De staking kan bezwaarlijk toegelaten worden in de instellingen en in de ondernemingen, ook private, die voorzien in gemeenschap-

Christelijke Centrale der Openbare Diensten

Personeel van de ministeries, parastatalen, lokale en regionale besturen

STAKING IN GEMEENSCHAPPELIJK
FRONT OP VRIJDAG 19 JUNI 1987

Voor

EEN COLLECTIEVE OVEREENKOMST TEN GUNSTE VAN HET
PERSONEEL VAN DE OPENBARE DIENSTEN VOOR DE JAREN 1987-1988

- die voorziet in de verhoging van het vakantiegeld en de eindejaarspremie, de definitieve afschaffing van de solidariteitsbijdrage en de herziening van de lage barema's ;
- die de openbare diensten de middelen geeft om behoorlijk te kunnen functioneren, met voldoende werkingstoelagen en personeel.

Tegen

DE HOUDING VAN DE REGERING DIE DUIDELIJK NIET VAN PLAN IS
EEN ERNSTIGE INSPANNING TE LEVEREN TEN VOORDELE VAN HET
PERSONEEL VAN DE OPENBARE DIENSTEN OF VOOR DE
VERBETERING VAN DE KWALITEIT VAN DE OPENBARE DIENSTEN.

2.400 fr. bruto voor twee jaar of 60 centiemen meer per uur ;

DAAR BEDANKEN WIJ VOOR ; WIJ WILLEN GEEN AALMOES,
MAAR WEL EEN ECHTE VERBETERING VAN ONZE TOESTAND.

Als wij allen solidair zijn, kunnen wij slagen.
Wij mogen onze kans niet laten voorbijgaan !

Verantwoordelijke uitgever : F. WIEERS, C.C.O.D., Oudergemsesteen, 26 - 1040 BRUSSEL.

pelijke behoeften van dringende aard. Op het gebied van de materiële levensgoederen, zouden de meest essentiële belangen van allen zwaar lijden onder een volledige staking in de distributie van water, gas of elektriciteit, in de productie of de verdeling van onmisbare voedingswaren, in de sectoren van het vervoer, het

Oproep van de CCOD tot een staking in 1987.
[KADOC-KU Leuven, Archief CCOD]

De nationale betoging op 6 november 2014 ging samen met stakingsaanzeggingen, gevolgd door een staking op 15 december. [ACV Openbare Diensten]



postwezen, telegraaf en telefoon, enz.” De vakbond beschouwde het stopzetten van die maatschappelijke dienstverlening dus als onaanvaardbaar.

Ook de CCOD onderschreef blijkbaar dat standpunt. Het gebruik van het stakingsmiddel werd alleen toegestaan wanneer de overlegprocedure volledig uitgeput was. Daardoor riep de centrale, bijvoorbeeld in vergelijking met haar socialistische tegenhanger, vaak relatief laat op tot staking. Bovendien wilde de christelijke vakbond dat er een minimale dienstverlening werd gewaarborgd. Dat was gemakkelijker gezegd dan gedaan. Op het congres van 1955 pleitte de CCOD voor het opstellen van lijsten van ambtenaren die gerechtigd waren om te staken.

Maar dat plan werd nooit gerealiseerd. De gematigde houding van de vakbond op dat vlak kwam ook naar voren tijdens de grootschalige protesten en manifestaties die in 1960 plaatsvonden in Luik en Charleroi als reactie op de invoering van de Eenheidswet. Die wet, voorgesteld door de rooms-blauwe regering-Eyskens, beoogde structurele besparingen en nieuwe fiscale inkomsten om de overheidsfinanciën weer op orde te krijgen en het economische expansiebeleid te bevorderen. Terwijl grote delen van de economie in België tot stilstand waren gekomen, vond het nationale bestuur van de CCOD een staking als actiemiddel voorbarig. “Wij willen de Regering a priori niet veroordelen, wij zullen ze oordelen naar de concrete daden die zij zal stellen”, stelde *De Nieuwe Tijd*. Ook in latere jaren bleef de christelijke centrale terughoudend om het stakingswapen tegen de regering in te zetten. Soms werd wel oorlogstaal gehanteerd, bijvoorbeeld in september 1983 toen er een zware saneringsoperatie was aangekondigd. Enkele weken later blikte de CCOD met tevredenheid terug. “Staking met orde en waardigheid gelukt!”, zo kopte het ledenblad op 30 september, toen het kon melden dat de vakbond met succes het stakingswapen had gehanteerd om van de regering duidelijke garanties af te dwingen.

MINIMALE DIENSTVERLENING AFGEWEND

Het voorzichtige gebruik van het stakingswapen was een reactie op de dreiging van sommige beleidsmakers om de activiteit in de openbare diensten in

te perken. In 2007 wilde de regering-Verhofstadt bijvoorbeeld het principe van de minimale dienstverlening opnemen in het regeerakkoord, nadat een wilde staking van brandweermannen een dag lang de luchthaven van Zaventem had stilgelegd. ACV Openbare Diensten deed toen ietwat onverwacht en zonder de steun van ACOD en VSOA een tegenvoorstel aan de regering. De christelijke vakbond pleitte voor een pact tussen de vakbonden en overheden om het stroeve sociaal overleg nieuw leven in te blazen. Door middel van sociale bemiddeling en het maken van afspraken over stakingsaanzeggingen kon de centrale de wettelijke invoering van minimale dienstverlening in de publieke sector vermijden. In de daaropvolgende jaren werd het sociaal overleg met de overheid verder versterkt en verrijkt, vooral omdat Inge Vervotte, een voormalig vakbondssecretaris van ACV, tweemaal federaal minister van Ambtenarenzaken werd. Op 19 april 2010 ondertekende ze belangrijke akkoorden met betrekking tot conflictbeheersing, termijnen en procedures voor stakingsaanzeggingen, en sociaal overleg.

INCLUSIVITEIT

Volgens de laatste cijfers kleurt de Belgische ambtenarij nog altijd te wit en te mannelijk. Dat is onder meer zichtbaar bij de federale topambtenaren, waar vrouwen slechts 30 procent van de functies bekleden. Hoewel de overheid zich al jaren inzet om 3 procent van alle administratieve functies door mensen met een beperking te laten invullen, is dat tot op heden niet gelukt. De samenstelling van het personeelsbestand weerspiegelt met andere woorden nog niet de diversiteit van de maatschappij. Toch streeft de overheid naar een personeelsbeleid waarin leeftijd, geslacht, afkomst, gender of beperking geen rol spelen. Op die manier wil ze een voorbeeld stellen op het gebied van gelijke kansen en diversiteit op de werkvloer. De groeiende aandacht voor inclusie is ook merkbaar in de bredere samenleving. Maar wanneer is die verandering eigenlijk ingezet? En hoe was het voordien met de kansengelijkheid gesteld?

VROUWEN? NATUURLIJK MINDERWAARDIG

Vrouwen werden vroeger beschouwd als ondergeschikt aan mannen. Ze stonden bekend als ‘het zwakke geslacht’ en werden door de wetenschap en de bredere westerse cultuur gezien als fysiek en mentaal kwetsbaar. Als gevolg daarvan werd van hen verwacht dat ze zich primair richtten op het huishouden en het gezin en zich onderwierpen aan mannen. Getrouwde vrouwen werden tot 1956 als handelingsonbekwaam beschouwd en juridisch gelijkgesteld met kinderen en personen met een beperking.

Het is dan ook niet verrassend dat vrouwen in de vroege geschiedenis van de openbare diensten een zeer beperkte rol speelden. Volgens de volkstelling van 1846 werkten er slechts enkele tientallen vrouwen in de overheidsadministraties. Pas in 1880 werden vrouwen toegelaten tot universitaire opleidingen. Vanaf 1900 kregen ze de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten te sluiten, en vanaf 1921 mochten ze werken op het gemeentesecretariaat. Naarmate vrouwen geleidelijk toegang kregen tot de openbare diensten, begonnen ze ook actiever te worden binnen de CCOD. In 1920 richtte Maria Baers het Nationaal Verbond der Christelijke Vrouwengilden op, dat later bekend werd als de KAV en nu als Femma.

Opvallend genoeg was er al vroeg sprake van een aanzienlijke feminisering binnen het onderwijs. In 1850 was ongeveer 33 procent van de leerkrachten in België een vrouw. Die vrouwelijke pioniers konden

helaas niet op veel waardering rekenen van hun mannelijke collega's. Er werd beweerd dat lesgeven in lijn lag met de “natuurlijke rol van een moeder”, waardoor het werk voor vrouwen geen moeite zou kosten.

Het inkomen van vrouwen werd bovendien lange tijd beschouwd als een extraatje voor het gezin, dat in tijden van crisis als overbodige luxe kon worden geschrapt. In 1933 bijvoorbeeld besloot de regering om de lonen van vrouwelijke ambtenaren wier echtgenoot ook in openbare dienst was, met een kwart te verlagen. Een jaar later volgde de beslissing om overheidsbanen tijdelijk volledig voor te behouden aan mannen, met uitzondering van schoonmaakwerk... Die discriminerende maatregelen werden een jaar later opnieuw ingetrokken na protest van de vakbonden.

Betoging van de KAV tegen de afbraak van de overheidsbijdrage aan de thuiswerkende moeders, 1955.
[KADOC-KU Leuven, Verzameling foto's: KFB30]



TIJDLIJN VROUWENRECHTEN IN DE OPENBARE DIENSTEN

- 1850: één derde van de leerkrachten is vrouw.
- 1870: algemeen verbod op vrouwen bij de postdiensten opgeheven.
- 1887: een vrouwelijke slagboomwachter verdient 0,50 frank per dag, een man verdient tussen 1,75 en 2,50 frank per dag.
- 1900: vrouwen mogen een arbeidscontract afsluiten.
- 1921: vrouwen hebben het recht om op een gemeentesecretariaat te werken.
- 1933: door de crisis verlaagt de regering het loon van vrouwen, wier echtgenoot ook in overheidsdienst is, met een kwart. Het decreet wordt in 1935 ingetrokken na protest van de vakbonden.
- 1934: de regering reserveert banen bij de overheid exclusief voor mannen, met uitzondering van schoonmaakwerk. Ook die maatregel wordt in 1935 ingetrokken na protest van de vakbonden.
- 1946: de eerste vrouwen treden toe tot de gemeentepolitie.
- 1949: oprichting van het Comité voor Vrouwenactie in de Openbare Diensten binnen de CCOD.
- 1962: de departementen Economische Zaken en Volksgezondheid en Gezin hebben met 30 procent het hoogste aandeel vrouwelijke werknemers. Bij Verkeerswezen en Openbare Werken daarentegen is minder dan 5 procent van het personeel een vrouw.
- 1963: de arbeidsovereenkomst van een vrouwelijke leerkracht in het katholiek onderwijs wordt niet langer automatisch beëindigd bij het huwelijk. Dat gebeurt nog wel bij een echtscheiding.
- 1974: het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid richt de Commissie Vrouwenarbeid op, die belast is met het verstrekken van advies, het uitvoeren van onderzoek en het voorstellen van maatregelen met betrekking tot vrouwenarbeid.
- 15 oktober 1975: de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers wordt afgesloten.
- 1994: uit onderzoek blijkt dat vrouwen minder vaak vast benoemd zijn, ondervertegenwoordigd zijn in niveau 1, vaker deeltijds werken en vooral administratieve functies vervullen.
- 2002: het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen wordt opgericht en staat in voor het waarborgen en bevorderen van gendergelijkheid.
- 2006: Ingrid Lieten, directeur-generaal van de Vlaamse Vervoermaatschappij De Lijn, wordt uitgeroepen tot de eerste vrouwelijke 'Overheidsmanager van het Jaar'.
- 2021: voor het eerst werken er meer vrouwen dan mannen bij de federale overheid.

CCOD EN DE EERSTE VROUWELIJKE AMBTENAREN

Het heersende ideaalbeeld stelde vrouwen voor als van nature zacht, emotioneel en zorgzaam. Dat maakte hen perfect geschikt voor het moederschap, en een vrouw die thuisbleef en voor de kinderen zorgde, werd gezien als de hoeksteen van de samenleving. In 1951 voerde de Federatie der Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten daarom actie om de ambtenarenlonen van mannen te verhogen zodat zij in staat zouden zijn een gezin te onderhouden. Volgens de federatie was het immers “de taak van de vrouw voor het grootbrengen van de kinderen en de huishoudelijke bezigheden te verrichten [...] De vrouw, en zeker de moeder, kan dus geen arbeid verrichten om in de behoeften te voorzien, waaraan het gezin binnen zijn eigen kring niet voldoen kan. Dit is de taak van de man.”

Binnen het ACV bleef lange tijd een traditionele katholieke visie heersen over vrouwen in het ambtenarenapparaat. In 1952 deed de Commissie-Matton verschillende aanbevelingen met betrekking tot mogelijke herstructureringen en besparingen in het ambtenarenkorps. Het ACV bekritiseerde de commissie omdat er geen kritische opmerkingen werden gemaakt over de tewerkstelling van getrouwde vrouwen. Volgens het ACV waren veel vrouwen immers bereid om hun baan op te geven ten gunste van een mannelijke collega: “[V]ele gehuwde vrouwen wensen niets beter dan zonder al te groot geldelijk nadeel zich te kunnen terugtrekken, hetzij om de afdanking van een

mannelijk collega te voorkomen, hetzij om plaats te maken voor een mannelijke collega." Bovendien werd de arbeids-overeenkomst van vrouwen automatisch beëindigd wanneer zij in het huwelijk traden, een regeling die tot 1963 van kracht bleef. Het moederschap had volgens velen dus nog altijd voorrang.

VROUWEN IN DE MEERDERHEID?!

De aanwezigheid van vrouwen binnen overheidsdiensten is aanzienlijk toegenomen: van 12 procent in 1880 naar 16,9 procent in 1947, en vervolgens naar 30,8 procent in 1980 en 46,8 procent in 2010. Maar hoe zat het met vrouwen binnen de CCOD? In 1949 startte het Comité voor Vrouwenactie in de Openbare Diensten, wat duidelijk aantoonde dat de vakbond zich bewust was van de groeiende vrouwelijking van het ambtenarenapparaat. Ondanks de belangrijke rol van vrouwelijke militanten bleef de centrale echter een mannelijk bastion. In een artikel in *Knack* op 25 april 2001 werd de 'piepjonge' nieuwe vakbondssecretaris Inge Vervotte genoemd als een opvallende verschijning in het landschap van de vakbonden, volgens *Knack* nog echte 'machoclubs'. Vandaag vormen vrouwen met 56 procent de meerderheid van het ledenbestand van ACV Openbare Diensten. Sinds 2021 werken er ook bij de federale overheid meer vrouwen dan mannen. De positie van vrouwen in overheidsdienst is vandaag aanzienlijk verbeterd. Mannen bekleden echter nog steeds het merendeel van de topfuncties. De strijd is dus nog lang niet gestreden is.

NIEUWE TIJD 3

Wij vrouwen...

Wij zijn met duizenden in de administratie en toch stellen zich voor ons een reeks problemen die maar geen oplossing krijgen.

Wij zijn klasseerder, klerk, opsteller, onderbureauchef of zelfs meer.

Wij zijn schoonmaakster, dienstster, mecanographe, typiste, telefoniste, steno-typiste, secretaresse, verpleegster of sociaal assistente.

Waar wij ook staan, stellen zich voor ons vraagstukken die wij ALLEEN niet kunnen oplossen. Slechts een ernstige syndicale organisatie kan dat voor ons doen.

De C.C.O.D. wil het voor ons doen!

Voor de schoonmaaksters en dienststers dient een speciaal statuut uitgewerkt dat hun, op basis van een minimumprestatie, de vastheid van betrekking waarborgt.

Voor mecanografen, telefonisten, typisten en steno-typisten dient na een anciënniteit van 20 jaren of op de ouderdom van 45 jaar de automatische overschakeling naar de administratieve betrekkingen van klasseerder, klerk en o.a. klerk mogelijk gemaakt. Tevens dienen specifieke bevorderingsmogelijkheden geschapen.

Voor de steno-typiste-secretaresse dringt een herwaarderding van de functie zich op.

Dank zij onze christelijke syndicale actie zagen de verpleegsters en sociaal assistenten hun weddeschaal revaloriseren. Maar er blijft de toestand van de titularissen uit het vroeger regime. De C.C.O.D. zal nooit aanvaarden dat er een onderscheid op stuk van hiërarchische rang of weddeschaal zou gemaakt worden. In zake bevorderingen dient een einde gesteld aan de gesloten loopbaan door de oprichting van het principaal dat ons automatisch na een zekere anciënniteit dient toegekend.

Voor de titularissen van de administratieve graden mag er op stuk van bevorderingen geen onderscheid tussen het mannelijk en het vrouwelijk personeel worden gemaakt. De uitzonderingen zouden objectief dienen gerechtvaardigd en reglementair vastgesteld.

De oprichting van part-time functies is de enige oplossing voor de talrijke moeilijkheden die kunnen oprijzen in het leven der vrouwen die een beroep moeten uitoefenen en te zelfde tijd familiale verantwoordelijkheden en lasten te dragen hebben.

Het christelijk syndicaat is het enige dat zich bezig houdt met de problemen zoals ze gesteld worden voor de vrouwen, werkzaam in openbare dienst. Zijn leer legt hem een diepe eerbied op voor haar specifieke opdracht in de arbeids-wereld en in het gezin.

In het beroep, verdedigt het christelijk syndicalisme de werkster, het meisje, echigenote en moeder, de weduwe, Degene die, om gelijk welke reden, in haar behoeften moet voorzien en diwijls ook in die van de haren. Het eist de eerbiediging van onze persoonlijkheid en weigert te aanvaarden dat het meestal overwegend mannelijk milieu ons zou verpletteren onder zijn vermeende autoriteit of mannelijk overwicht.

Het vertrouwen van al het vrouwelijk personeel is aan het christelijk syndicaat verzekerd!



De belangrijkheid voor de vrouw is niet dat zij voor de maatschappij een arbeidster meer is, een doublure voor de man-voortbrenger. Ook niet dat ze slechts een voortbrengster is, een huisvrouw, zelfs al krijgt ze de titel van «koningin».

De opdracht van de vrouw, van iedere vrouw, is MOEDER IN HET GEZIN EN IN DE GEMEENSCHAP te zijn, is de mogelijkheid te hebben van rondom haar de persoonlijke waarden te bevorderen.

De maatschappij moet er, op haar beurt, aan geloven.

De burgerlijke, economische en sociale instellingen moeten haar deze taak vergemakkelijken.

S. de Lestapis, S. J.

Wij stemmen allen

NR 1

'Wij vrouwen', artikel in *De Nieuwe Tijd* van 25 mei 1959 naar aanleiding van syndicale verkiezingen. [KADOC-KU Leuven]



Helaas is er nog altijd sprake van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in overheidsfuncties:

- Moederschap zorgt in de eerste acht jaar na de geboorte voor een daling van het inkomen met 43 procent.
- De gemiddelde pensioenkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt maar liefst 30 procent.
- 46 procent van het overheidspersoneel zegt dat geweld tegenover vrouwen op de werkvloer vaker voorkomt dan tegenover mannen.

Met de campagne 'Super Maria' zet ACV zich in voor een hoger brutoloon, een beter evenwicht tussen werk en privéleven en een veiligere werkomgeving voor vrouwen.

OPENBARE DIENSTEN EN 'NIET-BELGEN'

ACV Openbare Diensten heeft zich altijd sterk verzet tegen discriminatie van niet-Belgen op de arbeidsmarkt. Op het congres van 1986 stelde de centrale vast dat "we geconfronteerd worden met een stijgend klimaat van geweld, van rassenhaat en van onverdraagzaamheid [...]". Na dat congres kreeg de aandacht voor gelijke kansen een boost, onder meer door de verkiezingsoverwinning van het Vlaams Blok op 24 november 1991. Het idee dat mensen met een niet-Belgische nationaliteit toegang zouden moeten hebben tot het Belgische ambtenarenapparaat is echter relatief nieuw. Artikel 10 van de grondwet stelt bijvoorbeeld dat enkel Belgen toegang hebben tot de publieke sector: "De Belgen zijn gelijk voor de wet; zij alleen zijn tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar, behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld."

Gelukkig zijn de afgelopen decennia verschillende maatregelen genomen om het openbaar ambt toegankelijker te maken voor niet-Belgen. Sinds 30 juli 1981 maakt de Antiracismewet daden die voortkomen uit racisme of xenofobie strafbaar. Niet lang daarna, op 15 februari 1993, werd het Koninklijk Commissariaat voor Migranten opgericht, gevolgd door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR). Onder meer daardoor kon er in de publieke opinie een debat worden gevoerd over de toegankelijkheid van de publieke sector voor niet-Belgen. Op 26 september 1994

werd het zogenaamde koninklijk besluit Algemene Principes van kracht. Inwoners van de Europese Unie mochten nu onder dezelfde voorwaarden als Belgen in de publieke sector werken, zowel in statutaire als in contractuele functies. Er was echter één uitzondering: posities met betrekking tot openbaar gezag bleven voorlopig voorbehouden aan Belgen.

Ook vandaag blijven de Belgische overheden zich inzetten voor meer diversiteit binnen de openbare sector. Brussel, Wallonië en de Franse Gemeenschap en Gemeenschapscommissie hebben de afgelopen jaren verschillende ordonnances en decreten uitgevaardigd die de nationaliteitsvoorwaarden van hun personeel versoepelden. Hoewel er in Vlaanderen al veel positieve stappen zijn gezet, is er nog steeds een lange weg te gaan. In 2020 werd bijvoorbeeld geen enkele persoon met een migratieachtergrond aangenomen in het hoger en middenkader van de Vlaamse overheid. Niettemin heeft die sinds 2018 het streefpercentage van 10 procent medewerkers met een buitenlandse achtergrond bereikt. De Commissie Diversiteit van de SERV streeft ernaar dat percentage te verhogen naar 20 procent, om zo gelijke tred te houden met de private arbeidsmarkt. ACV Openbare Diensten draagt expliciet bij aan een diversere publieke sector. De vakbond sensibiliseert omtrent genderfluiditeit, en met de nieuwe campagne #durftereageren probeert ze racisme op de werkvloer bespreekbaar te maken. Het doel is om een omgeving te creëren waarin iedereen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt, ongeacht hun achtergrond. De dienst-

verlening richt zich op heel diverse doelgroepen, gepensioneerden en jongeren inclusief.

IMAGO

Het vooroordeel dat ambtenaren inefficiënt, ongemotiveerd en bevoorrecht zijn, is wijdverspreid, hardnekkig en waarschijnlijk zo oud als de ambtenarij zelf. Het wordt vaak versterkt door wat *bureaucratic bashing* wordt genoemd: politici hopen hun populariteit te vergroten door maatschappelijke kritiek op de politiek te projecteren op de overheidsadministratie. Dat negatieve imago staat echter in schril contrast met wat bekend staat als de *public service motivation*. Bestuurskundigen en economen zijn namelijk van mening dat overheidsmedewerkers bepaalde waarden en overtuigingen hebben die hen bewust doen kiezen voor een baan in de openbare diensten: burgerplicht, medeleven, dienstverlening en begrip voor de behoeften van anderen.

Overheidsvakbonden zoals ACV Openbare Diensten leveren al decennialang inspanningen om het onterecht negatieve imago van de ambtenaren bij te sturen. ‘Luister’ bijvoorbeeld even mee naar een radiotoespraak uit 1949 van Carl Moerman, nationaal secretaris van de CCOD-sector Staatspersoneel: “Eerst en vooral zou ik bij mijne toehoorders dit begrip van Staatsagent willen weg nemen dat men zich nogal makkelijk vormt: een budgetvreter, met stijve col en manchetten; die vadsig achter zijn bureel ligt en mannetjes tekent op zijn papier. God zij dank, dit begrip, verwekt door sommige romanschrijvers of geïnspireerde humoristen, beantwoordt niet aan de werkelijkheid [...]”. Ook *De Nieuwe Tijd*, het ledenblad van de CCOD, trok tegen die beeldvorming ten strijde. In 1947 was daarin te lezen: “Voor een ‘commerçant’ is en blijft de staatsbediende de meest bevoordeligde burger der maatschappij. Venijnige toespelingen op ‘hoge kindervergoedingen’, dik pensioen en dubbel betaald verlof, overgoten met een saus van ‘wij betalen alles en trekken nooit iets van de Staat’ worden het aandeel van de klagende echtgenote van de spoor- en staatsbediende”.

Volgens het heersende beeld genoten ambtenaren een eenvoudiger en beter leven dan de gemiddelde werknemers. Maar was dat beeld wel accuraat? Hoewel een selecte groep hogere ambtenaren enig aanzien genoot, met hun modieuze uniformen en comfortabele kantoorbanken, gold dit niet voor het overgrote deel van de werknemers in publieke dienst. Toch bleef het stereotYPE van de ambte-

naar hardnekkig overeind. Sommige wetenschappers droegen daar aan bij. In de jaren 1970 bijvoorbeeld leverden enkele Britse en Amerikaanse economen van de zogenaamde Public Choice-school felle kritiek op de westerse overheidsadministraties. Volgens hen werden topambtenaren en politici voornamelijk gedreven door een drang om het overheidsapparaat alsmaar uit te breiden, wat resulteerde in bureaucratische wildgroei en geldverspilling.

Ondertussen heeft het profiel van de ambtenaar aanzienlijke veranderingen ondergaan. De traditionele ambtenaar die zijn hele carrière binnen de overheidssector doorbrengt, is zeldzaam geworden. Desondanks blijft het negatieve stereotYPE buitengewoon taai. ACV Openbare Diensten voert al jarenlang campagne om het imago van ambtenaren te verbeteren en het belang van de overheidssector te benadrukken. Een voorbeeld hiervan is de jaarlijkse dag van de openbare diensten, waarop het overheidspersoneel in de bloemetjes wordt gezet. Daarnaast wordt er jaarlijks een bewustwordingscampagne georganiseerd om het grote publiek kennis te laten maken met de mensen achter de loketten en uniformen.



De karikaturale voorstelling van de Federale Overheidsdienst Financiën in de serie *Collega's* (1978-1981, BRT) heeft niet bepaald bijgedragen aan een positief imago van de ambtenaar.
[Brussel, VRT]



Beeld van de campagne
'#onmisbaaropenbaar'
van ACV Openbare Dien-
sten.

#onmisbaaropenbaar

EPILOOG

Een rijk verleden is een stevige basis voor de toekomst. Sterke, goed werkende openbare diensten zorgen voor sociale gelijkheid, voor rechtvaardigheid én dus voor een betere samenleving. Een sterke publieke sector is de beste garantie voor een welvarende maatschappij. Maar de uitdagingen zijn niet min. Het neoliberale marktdenken wint meer en meer aan invloed, de private arbeidscontext wordt steeds vaker de norm. Het recht op sociale bescherming en collectieve voorzieningen raakt steeds meer op de achtergrond. Als de studiegcommissie voor de vergrijzing een rapport uitbrengt, dan gaat het vooral over kosten en niet over de kwaliteit en het belang van onze sociale bescherming.

Als het over overheidsdiensten gaat, zijn kosten vaak de belangrijkste invalshoek. Er zijn weinig rapporten die de vele voordelen voor de bevolking in kaart brengen. En die voordelen zijn niet te onderschatten, zoals bijvoorbeeld de creatie van welvaart en welzijn voor de bevolking, of de adequate reactie op sociaaleconomische schokken. Denk maar aan de financiële crisis in 2008, de coronapandemie in 2020-2022, de watersnood in juli 2021 en de energiecrisis van 2021-2023. Elke keer was de publieke sector de buffer die de bevolking behoedde 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. Voor een toekomstgerichte, sociale en veilige samenleving is het dus essentieel om te blijven investeren in goed werkende openbare diensten.

VOLDOENDE FINANCIERING EN CONCURRENTIËLE ARBEIDSVOORWAARDEN

We blijven ook in de toekomst resoluut kiezen voor een sterke publieke dienstverlening met een omvattend aanbod van maatschappelijke welzijns- en gezondheidsdiensten, nutsvoorzieningen en vervoersdiensten. Enkel door zelf een aanbod te voorzien wordt de marktwerking onder controle gehouden en blijven kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid gegarandeerd voor iedereen. De overheid moet ook de kennisdiensten die noodzakelijk en ondersteunend zijn voor haar dienstverlening, zelf in handen houden. Na de vele privatiseringen van de laatste jaren is er hoge nood aan een omgekeerde beweging. Veel privatiseringen blijken immers duurder of van bedenkelijke kwaliteit. Overheden moeten overwegen of de dienstverlening die vandaag wordt

uitbesteed, niet beter opnieuw publiek wordt aangeboden.

Bij publieke dienstverlening is de inzet van overheidspersoneel de cruciale factor. Goede arbeidsvoorwaarden voor de overheidsmedewerkers zijn dus noodzakelijk. De salarissen moeten concurrentieel worden. Door de opmars van allerlei extralegale voordelen en alternatieve verloningsvormen lijkt het totale beloningspakket vandaag aantrekkelijker in de private sector. Uiteraard zijn ook de ruimere arbeidsvoorwaarden belangrijk: aandacht voor de balans tussen werk en privéleven, werkzekerheid, sociale bescherming, jobinhoud, een flexibele werkregeling, de werksfeer, een psychologisch en fysiek veilige werkomgeving, de ligging en bereikbaarheid van de werkplaats, de mogelijkheid tot telewerk, enzovoort. Ook niet te vergeten in een overheidscontext: werkzekerheid en bescherming tegen politieke willekeur en druk. Statutaire tewerkstelling biedt daarvoor de beste waarborgen. De bescherming van contractuelen moet dan ook worden opgewaardeerd tot die van de statutairen en die van de statutairen geconsolideerd.

Er zijn voldoende belastingen nodig om de overheid en de sociale voorzieningen te financieren, voor herverdeling te zorgen, en burgers en bedrijven te ondersteunen. Zonder die middelen kunnen overheidsdiensten niet voldoen aan de maatschappelijke verwachtingen en opdrachten.

Om de vele uitdagingen aan te gaan, is voldoende financiering nodig. Nu én in de

toekomst. Een correcte indexering van de werkmiddelen is dan ook essentieel, net als extra voorzieningen voor bijkomende taken en de ontwikkeling van nieuwe dienstverlening. Lineaire besparingen en het blind reduceren van personeelsaantallen zorgen alleen maar voor minder kwaliteitsvolle dienstverlening.

DIGITALISERING

Digitalisering is geen besparingsmiddel, maar moet zich richten op een betere dienstverlening aan de bevolking, op betere arbeidsomstandigheden voor het personeel en op duurzaamheid. 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. Betrokkenheid van het personeel is daarbij cruciaal. De implementatie van digitale toepassingen moet altijd het resultaat zijn van dialoog. Personeelsvertegenwoordigers moeten dan ook van meet af aan te betrekken worden om mee vorm te geven aan de digitale transformatie.

SAMEN VOORUIT

De laatste jaren werden zeer weinig sociale akkoorden afgesloten. Onze koopkracht en de kwaliteit van het werk komen daarmee steeds meer onder druk te staan. Te vaak werd het sociaal overleg aan de kant geschoven of kwam men terug op gemaakte afspraken. Het laatste intersectorale akkoord dateert al van

2008. Daarmee zitten we ver af van een constructief sociaal overleg. De sociale dialoog in de overheidssector moet dringend heropgestart worden. Enkel als vakbonden en werkgevers samen akkoorden maken, gaan we vooruit.

WELZIJN EN SOCIALE BESCHERMING

De 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 is enorm belangrijk voor het personeel. Agressief gedrag naar werknemers in de openbare sector is een probleem dat maar niet opgelost lijkt te raken. Zowat alle veiligheids- en publieksdiensten worden er steeds vaker mee geconfronteerd. Dat is een zorgwekkende evolutie en vergt een grondige aanpak.

Langdurig zieken hebben recht op een goede sociale bescherming. De recente wijziging van het re-integratietraject en de omvorming van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid naar invaliditeit voor ambtenaren gaan in de goede richting, maar er is nog werk aan de winkel. Wie het werk niet kan hervatten, moet beter beschermd worden. Voor wie wel kan hervatten, moeten er meer kansen en meer flexibiliteit voorzien worden.

De strenge hervorming van de overheidspensioenen zorgde voor verplicht 3 jaar langer werken en de studiegcommissie voor de vergrijzing verwacht dat het gemiddeld overheidspensioen met 13 procent zal dalen. Desondanks blijven

ambtenaren in het vizier. Het is nu tijd voor een positief project waarbij de pensioenbescherming van de ambtenaren als norm geldt. Het biedt iedereen een goed beschermingsniveau en houdt de ongelijkheid binnen de perken.

DUURZAAMHEID

Integriteit, hoge ethische standaarden, deontologie en duurzaamheid zijn belangrijk voor het vertrouwen van de bevolking in de publieke dienstverlening en in de politiek. Tegelijk hebben overheden een leidende voorbeeldfunctie in de ecologische transitie en een belangrijke rol in het bestendigen van een leefbare wereld, solidair met de volgende generatie. Dat kan alleen maar als er voldoende aandacht is voor sociale rechtvaardigheid en voor ondersteuning van wie zich moet aanpassen.

VAKBOND VOOR DE VOLGENDE 100 JAAR

Onze blik is gericht op de toekomst. Daar dienen zich vele uitdagingen aan, die variëren van onze interne werking over het omgaan met het syndicaal statuut tot de organisatievormen van publieke diensten. Steeds meer worden we op die domeinen uitgedaagd. ACV Openbare diensten kiest stevast voor een proactieve aanpak. Het engagement van mensen is anders dan 100 jaar geleden. Dat blijkt niet alleen uit studies over vrijwilligerswerk, maar we merken dat ook in onze dagdagelijkse werking. We moeten een verhaal brengen waarvoor militanten zich willen blijven inzetten. Dat vergt een evolutie in

ons denken en de manier waarop we ons organiseren.

Ook als vakbond gaan we meer en meer digitaal. Dat moet met het oog op onze eigenheid: er zijn voor mensen. Toegankelijkheid, ook fysiek, blijft cruciaal als we willen dat we bereikbaar blijven voor al onze leden.

De toepassing van het syndicaal statuut is in grote mate afhankelijk van het politieke gesternte. We stellen vast dat het statuut steeds vaker wordt gereduceerd tot een formeel nummertje. De sociale dialoog moet worden hersteld. Daartoe moeten we ons ook meer positioneren als een betrouwbare partner. Onze actievormen moeten die visie mee ondersteunen. Onze leden en de publieke opinie zijn terecht kritisch over onze houding. Die verwachting kunnen we beantwoorden met correcte duiding en creativiteit.

We zien ook de overheid in haar structuren en vorm veranderen. Denk maar aan de verzelfstandigde organisatievormen, vzw's en dergelijke. Dat maakt de syndicale werking complexer. Ook de diversiteit aan arbeidsrelaties binnen de overheid neemt sterk toe. We willen blijven garant staan voor de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van alle personeelsleden.

Naast 100 jaar rijke geschiedenis hebben we dus ook enkele pittige uitdagingen. Uitdagingen die we graag met ons team aangaan om de publieke dienstverlening te vrijwaren en de arbeidsomstandigheden en voorwaarden voor het personeel van morgen te verzekeren en verbeteren.

COLOFON

REDACTIE

Yvon Eikenaar

EINDREDACTIE

Winand Van Meerbeek, Luc Vints en Peter Heyrman

VORMGEVING

Alexis Vermeylen

DRUK

Peeters (Herent)

ISBN: 9789078192558

D/2023/3139/3

