

NT

M A G A Z I N E

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | **Nr. 59** | 2023 |

RE-INTEGRATIE 2.0

Nieuwe regels voor re-integratie van langdurig zieken.

OP STAP

De Steenakkermolen heeft nieuwe meester-molenaars.

RANA PLAZA

10 jaar na de grootste textielramp.

Ilse Heylen neemt het roer over
van Jan Coolbrandt

VEEL SUCCESES!



04 Het gesprek

Advocaat Pascal Lahousse pleit voor meer respect voor de scheiding der machten.

06 Interview

Oud-voorzitter Jan Coolbrandt geeft de fakkel door aan Ilse Heylen: een dubbelinterview.

11 Re-integratie- traject 2.0

Zullen de nieuwe regels ontslagen helpen vermijden?

14 Op stap ...

... in de Steenakkermolen in Langemark-Poelkapelle, op Erfgoeddag.

14



16 Tien jaar na Rana Plaza

Is de situatie ondertussen verbeterd voor de textielarbeiders?

19 De klant

Kristien Decocker en Anneleen De Wilde fietsen naar het werk op de fiets-snelweg in Landegem.

20 De militant

Stijn Haeseldonckx (46 jaar) is voorzitter van de Sociale Dienst van de Vlaamse overheid.

21 Het cijfer

Maak van 8 mei terug een feestdag!

22 1 jaar later

Een jaar na de rest van het land mogen de mondklappers uit bij het zorgpersoneel.

ONZE SYNDICALE MENSEN KOESTEREN EN OMKADEREN



❶ Ilse, wat was het eerste dossier waar je als kersverse voorzitter bij betrokken was?

Er liggen verschillende uitdagingen op tafel. Denk maar aan de pensioenen en de privatiseringen of ruimer de veranderende organisatievormen die de overheid aanneemt en de gevolgen hiervan op het personeel. We zien ook dat gemaakte afspraken niet altijd worden gerespecteerd, het aantal burn-outs bij het overheidspersoneel, de toenemende agressie ... Daarnaast moeten we ook zorgen voor onze eigen mensen. We moeten hen koesteren en goed omkaderen. Syndicaal werk is vandaag niet altijd evident.

❷ De begrotingscontrole eind maart leidde tot enkele nieuwe beslissingen, zoals de bevrozing van de minimumpensioenen. Ook ambtenarenpensioenen worden vaak geïndexeerd. Was dit deze keer ook het geval?

De bevrozing van de minimumpensioenen treft natuurlijk de mensen met de laagste pensioenen en dat is heel zuur. Voor de federale ambtenaren is er beslist over het pensioen lichamelijke geschiktheid dat voortaan invaliditeit voor ambtenaren zal heten. Het akkoord lijkt tegemoet te komen aan een aantal van onze verzuchtingen: de laagste ziektepensioenen worden bijvoorbeeld verhoogd. Ook op het vlak van re-integratie biedt dit akkoord kansen. De betere afstemming op de re-integratieprocedure biedt vooral meer perspectief aan wie op jonge leeftijd langdurig ziek wordt. Zoals vaak zal veel afhangen van hoe dit in de praktijk wordt ingevuld en hoe dit financieel wordt geregeld. We hopen vooral dat het systeem de solide bescherming kan bewaren en de kansen voor de medewerkers doet toenemen om terug aan het werk te gaan na langdurige ziekte. Wij blijven in elk geval streven naar een recht op re-integratie. Iedereen die een tijdje uitvalt heeft recht op voldoende en reële kansen om opnieuw aan de slag te gaan.

❸ In Vlaanderen wil de regering geen extra geld vrijmaken voor de kinderopvang, ondanks de vraag om extra middelen door minister Crevits tijdens de begrotingscontrole. Waarom is dat extra geld (nog) nodig?

De storm waarin de kinderopvang is terechtgekomen laat toch niemand onberoerd? Kinderen zijn onze toekomst en het kostbaarste goed van de ouders. Ze moeten alle kansen krijgen om zich in een veilige omgeving te ontplooiën. Dit vraagt voldoende en kwaliteitsvol personeel dat kan werken onder correcte arbeidsvoorwaarden in een goede omkadering. En dus nog extra middelen. Snel.

Ilse Heylen is voorzitter van ACV Openbare Diensten



NT | EDITIE 59 |
COLOFON

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVERBEELD
Anton Coene

COÖRDINATIE
Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten

DRUK
Roularta Printing
www.roulartaprinting.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Ilse Heylen
Helihavenlaan 21,
1000 Brussel

Reacties kan je sturen naar de redactie via: nt@acv-csc.be

Reacties: ilse.heylen@acv-csc.be

“De wetgever heeft de regels uitgevaardigd, dan moet men de eigen regels ook respecteren.”

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Anton Coene

“Ik vind het een gevaarlijk gedachtegoed dat rechters activistisch zouden zijn. Zij moeten onafhankelijk kunnen opereren, we kennen nu eenmaal een scheiding der machten. Als die niet gerespecteerd wordt dan neigen we naar een situatie zoals er in Polen is geweest, waarbij de magistratuur op straffe van ontslag geen kritiek mocht uiten op het regeringsbeleid.

Rechterlijke uitspraken zijn een van de hoekstenen van onze democratie, van een rechtstaat. De wetgever heeft de regels uitgevaardigd, dan moet men de eigen regels ook respecteren.

De grondwet kan je ook niet zomaar wijzigen, daar is een tweederdemeerderheid voor nodig in het parlement. Het voorstel van N-VA zal sowieso dode letter blijven. Want stel dat het parlement uitspraken van het gerecht gaat overrulen, dan zitten we in een vorm van rechtsonzekerheid. Vergeet niet dat het Grondwettelijk Hof soms ook advies geeft aan de wetgevende macht, het parlement dus, over lacunes in de wetgeving die opgevuld moeten worden.

Bij een ontslag in de private sector kan de werknemer aan de werkgever vragen om dat ontslag te motiveren. In de publieke sector bestaat die mogelijkheid niet. Dat maakt het moeilijk om als ontslagen ambtenaar je ontslag aan te vechten. Het Grondwettelijk Hof heeft er in een arrest van 2016 de wetgever al op gewezen dat dit een lacune in de wet is. Het is volgens het Hof redelijk dat er ook in de publieke sector een dergelijke motiveringsverplichting zou bestaan. Maar daar blijft de wetgever doof voor.”

Als het van de N-VA afhangt zou het parlement uitspraken van het Grondwettelijk Hof naast zich neer moeten kunnen leggen.

De partij uitte al langer haar ongenoegen over zogenaamde ‘activistische’ rechters van het Hof en wil nu de rechterlijke macht inperken. Advocaat Pascal Lahousse, raadsman van ACV Openbare Diensten, is het daar absoluut niet mee eens.



INTERVIEW

Op 1 mei volgde Ilse Heylen Jan Coolbrandt op als voorzitter van ACV Openbare Diensten. Het wederzijds respect is groot, maar beiden beseffen ook dat er veel werk voor de boeg ligt.

We moeten terug mee de agenda bepalen



TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Anton Coene

“WE ZIEN EEN EVOLUTIE VAN EEN HEEL GROTE BETROKKENHEID TUSSEN POLITIEK EN VAKBONDEN TOT GEEN.”

Jan Coolbrandt

Jan Coolbrandt: “Ik wist indertijd dat ik een mandaat van vier jaar zou opnemen en heb de opvolging dus kunnen voorbereiden. In die vier jaar heb ik binnen de organisatie gefocust op samenwerking en verbinding. En ik heb geleerd dat je als voorzitter coachend en empathisch moet zijn. Ilse heeft die eigenschappen. Ze heeft bovendien ook leiderscapaciteiten. Ze hoeft de verschillende sectoren niet aan te sturen, die staan sterk op zichzelf, maar moet hen faciliteren en ondersteunen en de komende jaren een visie ontwikkelen.”

Hoe zie jij de verhouding tussen voorzitter en de sectorverantwoordelijken?

Ilse Heylen: “Het is mijn taak om hen hun werk te laten doen maar ik zal ook helpen zoeken naar samenhang en naar de gemeenschappelijke delen tussen de verschillende sectoren.

Ik denk dat we door nog meer uitwisseling toch nog wat van elkaar kunnen leren en mekaar kunnen steunen. Vaak komen zaken op meerdere beleidsniveaus, al dan niet in verschillende snelheden, op de tafel. Als je dan kan rekenen op de insteek van anderen, sta je sterker.”

JAN “Dat is de verticale pijler van onze organisatie. Maar de horizontale is even belangrijk: nieuwe leden aantrekken, het overkoepelende personeelsbeleid en de communicatie, de dienstverlening ...”

Wat is jouw achtergrond binnen ACV Openbare Diensten?

ILSE “Ik ben hier sinds 2002, ik volgde eerst de militairen op, daarna de bijzondere korpsen. Ik werkte ook sectoroverstijgend: ik heb een aantal congressen opgevolgd, het Vlaamse niveau voor onze centrale behartigd en meer beleidsmatig werk gedaan. Ik heb niet de pretentie om te beweren dat ik alle sectoren goed ken, maar de voorbereiding gaf me wel de gelegenheid om eens goed rond te kijken.”

Waar heb je de meeste voldoening uitgehaald, Jan?

JAN “Dat we een nieuwe voorzitter hebben die breed gedragen wordt. Mijn grootste frustratie is dat ik een aantal dingen niet heb kunnen doen. Corona heeft daarbij niet geholpen, ik had graag verder gestaan met de transitie van onze centrale.”

ILSE “De mooiste realisatie van Jan vind ik het begin van een cultuurswitch om open met elkaar om te gaan en meer te praten.”

JAN “Wat ik ook jammer vind, is dat de samenwerking tussen Nederlandstaligen en Franstaligen er op veel vlakken niet gemakkelijker op geworden is. We houden steeds minder rekening met elkaar. Ongewild vaak. Dat is ook zo bij het ACV. Ik vind dat onze vakbond samen moet blijven. Anders verzwakken we en geven we politieke partijen het excuus van ‘als de vakbond al niet meer samenwerkt, wat heeft bijeenblijven dan nog voor zin?’ Samen met de sociale zekerheid en het sociaal overleg zijn wij de laatste der Mohikanen.”

ILSE “Ik merk dat ook. In een sector als de bijzondere korpsen, maar ook in andere sectoren en overkoepelend is het nochtans belangrijk om met één stem naar buiten te komen. Er zijn inderdaad verschillen, maar tot compromissen komen zou geen probleem mogen zijn.”

Je hebt ongetwijfeld een andere persoonlijkheid dan Jan, ga je ook andere accenten leggen?

ILSE “Niet alleen omwille van mijn karakter maar ook omdat alles steeds sneller gaat. We kunnen niet altijd vooraf anticiperen, maar waar we proactief kunnen zijn, zullen we het niet nalaten.”

JAN “Zoals de regering ons gewoon buiten gooide bij de onderhandelingen over de pensionering en lonen bij de politie, dat viel niet te anticiperen. We zien een evolutie van een heel grote betrokkenheid tussen



politiek en vakbonden tot geen. We mogen zo nu en dan gaan luisteren en daar houdt het bij op. Vroeger werd er op zijn minst nog naar onze mening gevraagd en kwamen we vaak tot oplossingen. Nu neemt de politiek afstand van ons. Deels omdat onze macht is afgenomen maar vooral omdat de politiek is veranderd. Die heeft geen interesse meer in het maatschappelijk middenveld. Zoals

de N-VA zegt: wij zijn verkozen om beslissingen te nemen en daar hebben we niemand voor nodig.”

ILSE “Het democratisch bestel staat onder druk door onder andere de manier waarop politiek bedreven wordt, door de snelheid van nieuwsverspreiding en fake news.”

JAN “Niet alleen de politiek is veranderd, ook de maatschappij. Het

“SAMEN GAAN WE ZOEKEN NAAR DE GEMEENSCHAPPELIJKE DOELEN TUSSEN DE VERSCHILLENDE SECTOREN.”

Ilse Heylen

ACV-congres volgend jaar gaat onder meer over het spanningsveld tussen het individuele en het collectieve belang. De individuele werknemer die telewerkt, dat is een ander soort medewerker geworden dan degene die op kantoor bij de koffiemachine met de militant in gesprek ging. Er is een toenemende individualisering van de werkplek, ook de wijze waarop je verbonden bent met je werkgever is veranderd. Er zijn heel veel freelancers, platformwerkers en schijnzelfstandigen in de plaats gekomen en hun band met de vakbond is zo goed als onbestaand.”

ILSE “We moeten daarom onze aanwezigheid op sociale media vergroten en mee de agenda bepalen. Ik denk bijvoorbeeld aan een aantal campagnes. Zo organiseren we binnenkort een studiedag rond burn-out. De bevraging onder onze leden loopt zeer goed. De resultaten gaan we op sociale media inzetten, dat maakt ons relevant.”

Een andere manier van communiceren dus?

JAN “Vroeger konden we de problemen van de mensen meer capteren in onze collectieve realisaties, zoals minder werken voor iedereen. Vandaag moeten wij meer op maat van de werknemer kunnen werken. Tegelijk blijven we hameren op waar we voor staan. De ziekteverzekering, de index, de eindeloopbaan, het pensioen ... dat zijn zaken die niet uit de lucht zijn komen vallen, daar heeft de vakbond voor gezorgd. Misschien hebben we dat in het verleden te weinig gecommuniceerd. Een voorbeeld van goede communicatie is hoe ACV Voeding en Diensten onlangs heel bevatelijk liet zien wat het verschil is tussen een werknemer van Delhaize en wanneer diezelfde werknemer bij een franchise van Delhaize zou werken. Zelfs de grootste neoliberal kan zien dat er minder verdiend wordt.”

ILSE “We zullen ook goed moeten luisteren naar ons publiek, want ook daar merken we veranderingen. Meer complexe vragen hebben een andere aanpak nodig. Ledenzorg zal dan ook een belangrijke pijler blijven in ons dagelijks werk. Voor de consulent en militant is het maatwerk geworden. Dat vraagt ook veel van een militant, die dit er vrijwillig bij doet. We moeten hen daarom volop steunen zodat ze militant willen blijven. Ook voor ons personeel moeten we zorg dragen. Het vakbondswerk is geen eenrichtingsverkeer meer. Mensen zijn terecht kritisch en om antwoord te geven op complexere vragen hebben onze medewerkers meer tijd nodig. Tegelijk moet alles snel gaan. Dat vergt wat van een mens. Gelukkig kunnen we als organisatie relatief goed mee in de digitale stroom, maar ook daar zijn er valkuilen. Zo moeten we zorgen dat iedereen



mee kan en er ons bewust van zijn dat ook leden of potentiële leden niet altijd zo digitaal vaardig zijn.”

Welke grote uitdagingen zien jullie?

ILSE “We moeten onze jongeren een rechtmatige plaats geven in onze organisatie. Zij zijn per definitie de toekomst van onze organisatie.”

JAN “Jongeren zijn individualistisch ingesteld. Daar is op zich niets mis mee. Het is die groep die ons dwingt om ons aan te passen.”

ILSE “Zij worden als eerste geconfronteerd met de nieuwe manieren van werken. Niet alleen op de werkvloer zelf, maar ook de structuur van de werkvloer verandert. Het engagement met een werkgever is vluchtiger geworden, de soliditeit van zo’n relatie is veranderd. Contractuelen, interimarbeid, flexi-jobs ... het is er allemaal en wij zullen daar als vakbond mee moeten leren omgaan. Daarnaast liggen er, al een heel tijdje trouwens, nog een aantal heikele dossiers op de tafel die Jan al vernoemde: de eindeloopbaan en pensioenen en de omkadering bij ziekte. We kijken ook stilaan naar de volgende legislatuur. We zijn ons aan het voorbereiden met een memorandum. Kernboodschap blijft natuurlijk een goede bescherming van het overheidspersoneel met correcte arbeidsvoorwaarden en sterke openbare diensten. De accenten hierin liggen op een goede financiering, een degelijke sociale dialoog, welzijn ... We komen hier zeker nog op terug.”

Heb je nog advies aan Ilse?

JAN “Ik denk dat Ilse wijs genoeg is en de organisatie goed genoeg kent om haar eigen weg te gaan. Ik heb daar het volste vertrouwen in. Uiteindelijk is er één iemand in de organisatie die de eindbeslissing moet nemen en dat is de voorzitter. Dat is niet altijd de meest aangename positie want je staat er op dat moment alleen voor. En net als in het voetbal of de koers: als er gewonnen wordt, hebben ze allemaal gewonnen. En als ze verliezen, heeft de coach het gedaan. Het is in die zin een eenzame functie.”

ILSE “Dat speelt wel in mijn achterhoofd. Als je voorzitter wordt, dan wil je dat goed doen. Ik hoop alleen maar dat mensen me het komen zeggen als ze het niet eens zijn met mij.”

JAN “Hoe meer meningen, hoe beter zicht op de problematiek. Ilse heeft de juiste stijl om zo’n opendebatcultuur te stimuleren. Het voorzitterschap is een fantastische job. Het geeft voldoening om mensen mee te nemen in een verhaal. Onze militanten zijn geëngageerde mensen, het is een voorrecht om met hen te mogen werken.”

Zijn de nieuwe regels een vooruitgang voor zieke werknemers en ambtenaren?

RE-INTEGRATIETRAJECT 2.0



RE-INTEGRATIE IS EEN RECHT

Joris Lermytte, stafmedewerker lokale besturen: “In de media en in de politiek worden mensen die langdurig ziek zijn vaak weggezet als ‘profiteurs’, alsof langdurig ziek zijn een keuze is. Dat klopt helemaal niet. Veel zieke werknemers willen graag zo snel mogelijk terug aan de slag en schamen zich er zelfs voor dat ze zo lang uitvallen. Als ze dan opnieuw aan de slag gaan, lukt het vaak niet omdat de werkgever niet zorgt voor aangepast werk of redelijke aanpassingen. Dat re-integratietrajecten mislukken is geen probleem van werkonwilligen, maar van te weinig kansen die worden geboden. Aan het einde van de rit is ontslag nog altijd mogelijk, maar de wijzigingen zijn bedoeld om dat zoveel mogelijk te vermijden.”

Het was een van de beloftes uit het federale regeerakkoord om de re-integratie van langdurig zieken te versterken. Sinds oktober 2022 zijn er inderdaad nieuwe regels die de organisatie en het beheer van re-integratietrajecten beter afstemmen op de noden van de langdurig zieken. Zullen deze nieuwe regels ontslagen helpen vermijden?

Daarom pleit ACV Openbare Diensten ervoor om van re-integratie een recht te maken. Joris Lermytte: “Als we het aantal langdurig zieken naar beneden willen krijgen, dan moeten we de zieken in de eerste plaats voldoende ondersteunen. Met ziekte-uitkeringen die mensen niet in de miserie steken. Voor ambtenaren betekent dat dus geen afschaffing van de ziektedagen en voor contractuelen een aanvulling bovenop de ziekte-uitkering. We willen mensen goed beschermen, ook tijdens en na hun re-integratietraject.”

LAAT JE BIJSTAAN

Voor het meeste overheidspersoneel zijn de regels uit het re-integratietraject 2.0 van toepassing. Voor de federale personeelsleden is er afwijkende regelgeving die in grote lijnen

TEKST
Eva Hugaerts

ILLUSTRATIE
Sven Franzen



JORIS LERMYTTE

strookt met de bepalingen uit de welzijnswetgeving. Joris Lermytte raadt leden die langdurig ziek uitvallen aan zich te laten bijstaan door de consultants van de vakbond. “Jammer genoeg willen niet alle werkgevers enthousiast meewerken aan re-integratie. Sommigen leggen zelfs bijkomende regels op voor progressieve tewerkstelling. Onze leden staan er niet alleen voor. Zij kunnen voor elke stap in het traject een beroep doen op onze consultants. Aarzel niet contact op te nemen in aanloop of bij de start van je re-integratietraject. Onze consultants kunnen de procedure uitleggen, adviseren bij het eerste contact met de preventieadviseur-arbeidsarts, staan je bij als je in beroep wil gaan tegen een beslissing ...”

PROGRESSIEVE WERKHERVATTING

Een belangrijke verandering in de nieuwe regels is de grotere rol van de preventieadviseur-arbeidsarts. Tilly Hylebos, jurist bij ACV Openbare Diensten:

“Er wordt gefocust op hoe je het

VAAGHEID MAAKT NIEUWE REGELS TE VRIJBLIJVEND

Tilly Hylebos: “De werkgever moet in het re-integratietraject duidelijk aangeven wat er is voorzien van redelijke aanpassingen, aangepast of ander werk. Je kan als werkgever enkel met een goede motivatie afzien van die zoektocht. De zoektocht naar aangepast of ander werk ligt nu dus meer bij de werkgever, een goede zaak.”

Dat klinkt goed, maar de wetgever liet na om concreet in te vullen wat er bedoeld wordt met ‘redelijke aanpassingen’. Denk aan werken op een aangepast beeldscherm, toelating om tijdens de werkuren naar de kine te gaan ...

Tilly Hylebos: “Het is positief dat er sprake is van een referentiekader voor redelijke aanpassingen, maar jammer genoeg heeft de wetgever niet verduidelijkt wat er daaronder wordt verstaan. Natuurlijk kan je geen volledige lijst opsommen want elke situatie vraagt andere aanpassingen, maar nu blijft het te vaag en dus te vrijblijvend. Hoe kan je als werknemer aantonen dat de redelijke aanpassingen onvoldoende zijn als zo’n lijst niet bestaat? De regelgeving blijft voor ons dus te vaag over cruciale elementen die het slagen van een re-integratietraject bepalen: de redelijke aanpassingen en aangepast werk.”

Als de werkgever redelijke aanpassingen weigert terwijl ze wel mogelijk zijn, kan je daar wel tegenin gaan, aldus Tilly Hylebos. “Je kan dan argumenteren dat je het slachtoffer bent van discriminatie omdat je niet dezelfde kansen krijgt als je collega’s. Op de website van Unia vind je enkele voorbeelden van zulke situaties.”

OPRICHTING RE-INTEGRATIEFONDS

Om de trajecten meer kans op slagen te bieden, werden sommige termijnen verlengd. “Op die manier is er meer tijd om de nodige aanpassingen te doen en kan er meer interactie zijn tussen werkgever en werknemer”, zegt Tilly Hylebos. Voor ACV Openbare Diensten gaat de nieuwe procedure dus in de goede richting. “De wijzigingen werden in de Nationale Arbeidsraad grondig voorbereid.”

Zijn redelijke aanpassingen voor de meeste werkgevers een haalbare zaak en bestaan daar vaak premies of subsidies voor, dan is dat niet altijd het geval voor aangepast werk, erkent Joris Lermytte. “Aangepast werk ligt niet altijd voor het grijpen of is niet makkelijk te organiseren. Sommige besturen stellen zich rigide op en raden gewoon aan om deel te nemen aan interne vacatures, andere proberen er echt werk van te maken. Bij heel wat overheden ontbreekt het na jarenlang besparen ook aan de nodige middelen. Daarom pleiten we voor de oprichting van een re-integratiefonds dat de nodige middelen voorziet om aangepast werk aan te bieden.”

AFSCHAFFING PENSIOEN WEGENS LICHAAMELIJKE ONGESCHIKTHEID

Sinds de federale begrotingscontrole van 30 maart ligt er een nieuw voorstel op tafel: de afschaffing van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid voor federale ambtenaren. Bijna 14 procent van het jaarlijks aantal pensioneringen bij federale ambtenaren komt door lichamelijke ongeschiktheid, vaak als gevolg van psychosociale problemen. Joris Lermytte: “De federale regering heeft beslist dit te hervormen naar een specifiek invaliditeitsstelsel voor federale ambtenaren. Het grote verschil tussen het nieuwe stelsel en het pensioen is de duur. Een invaliditeitsstelsel heeft een tijdelijk karakter: het biedt de zieke ambtenaren nog de mogelijkheid om terug te keren. En dat is voor ons een vooruitgang.”

MEER AANDACHT VOOR PREVENTIE

In de nieuwe regels zitten elementen uit de tien voorstellen van ACV Openbare Diensten. Maar het allerbelangrijkste is vermijden dat mensen langdurig ziek uitvallen. “Daarom staat preventie bij ons op nummer één. Zeker op het vlak van psychosociale ondersteuning zien we nog veel mogelijkheden tot verbetering”, besluit Joris.

→ Hoe ACV Openbare Diensten tot meer tevreden teruggekeerde ambtenaren wil komen, kan je lezen in hun 10 voorstellen op de website.

DE BELANGRIJKSTE AANPASSINGEN

1. Sneller informeren

Hoe langer mensen ziek afwezig blijven van het werk, hoe moeilijker om tot een succesvolle re-integratie te komen blijkt uit onderzoek. Daarom is er een nieuwe informatieplicht ingevoerd, die inhoudt dat **de preventieadviseur-arbeidsarts na vier weken afwezigheid de zieke werknemer informeert over de verschillende mogelijkheden van werkherleving**: deeltijds, met aangepast werk, met aanpassingen op de werkplek ...

2. Het re-integratietraject wordt vereenvoudigd en aangepast

Ook het re-integratietraject zelf verandert: met meer aandacht voor **redelijke aanpassingen en aangepast werk**. De preventieadviseurs-arbeidsartsen komen samen met de werkgever en werknemer tot een re-integratieplan. Zij kunnen daarbij een beroep doen op hulp van de behandelend arts, na toelating van de werknemer of van de terug-naar-werk-coördinatoren.

3. Loskoppeling procedure medische overmacht

Tot voor de nieuwe regels werd te vaak overgegaan tot ontslag door de werkgever omwille van medische overmacht aan het einde van het re-integratietraject. Dat moet verminderen nu medische overmacht wordt losgekoppeld van het re-integratietraject. **De arbeidsovereenkomst van een werknemer kan nu nog enkel wegens medische overmacht worden beëindigd na minstens negen maanden arbeidsongeschiktheid én als het re-integratietraject is doorlopen**. Men wil zo de werkgevers stimuleren om meer inspanningen te doen voor een aangepaste werkplek of aangepaste job. In de praktijk stellen we echter vast dat soms nog sneller naar ontslag gegrepen wordt: de loskoppeling blijkt nu net een nieuwe piste om gemakkelijk te ontslaan.

OP STAP ...

LANGEMARK-
POELKAPELLE

Elke maand trekken we door Vlaanderen, op zoek naar opvallende verhalen bij de openbare diensten.

Nieuwe meester- molenaars voor de Steenakker- molen

VANDAAG: De Steenakkermolen
in Langemark-Poelkapelle

TEKST
Timothy Puype

FOTOGRAFIE
Anton Coene



Er staat wind. Dat merk je aan de molenwieken van de molen die al sinds 1923 actief is op deze plek. Het originele exemplaar overleefde de Eerste Wereldoorlog niet. In 1978 kocht de provincie West-Vlaanderen de molen aan. De provincie staat sindsdien in voor het onderhoud, samen met kersverse meester-molenaars **Jo Nuytens** en **Sven Berg**, een vrijwillige job die Jo combineert met een dagtaak bij de groendienst van de Stad leper en Sven als militair. Op Erfgoeddag ontmoeten we Sven aan de voet van de molen.

“Vandaag hebben we geluk. Het waait met ongeveer 4 beaufort hard genoeg om de molen te laten draaien met blote wieken. De twee maalstoelen werken niet vandaag. Om die in gang te krijgen, zouden we zeilen moeten voorhangen om meer

wind te vangen.” Met de maalstoelen kunnen Sven en Jo meel maken van het maagood. “Het meel kun je nog eens zeven tot bloem. Maar voorlopig is het meel van onze molen nog niet geschikt voor menselijke consumptie, wel voor dierlijke.”

Jo of Sven kunnen de molen op elk moment stilzetten met de ‘vang’. De vang klemt het vangwiel: de wielen (het gevlucht) stoppen met draaien. Het lijkt op een groot uitgevallen remblokje van een fiets. De molen stilleggen moet altijd voorzichtig gebeuren, want alles hangt aan elkaar. Dat voel je als je er middenin staat. “We kunnen de volledige molen ook 180 graden draaien, zodat die altijd perfect in de wind staat.”

“Door een oproep naar molenaars voor de Lijstermolen in Heuvelland, hebben we elkaar leren kennen. We studeerden af in oktober, de kneepjes van het vak leren we nog volop. Daarom zitten we ook regelmatig samen in de molen. Het is leuker met twee en dan leer je ook van elkaar. We houden al onze bevindingen bij in een logboek. Bijvoorbeeld over wat er gebeurt bij hoge windsnelheden. We kunnen de molen tot maximaal zeven beaufort laten draaien.” Door de investeringen van de provincie West-Vlaanderen is de voorbije jaren bijna alles aan de molen vervangen. Maar één van de trappen geeft nog wat geschiedenis vrij: Gaston Vercoutere, molenaar van 1943 tot 1975, kerfde zijn naam in het hout. 🍷

De Steenakkermolen is elke derde zondag van de maand geopend voor publiek van 13u30 tot 17u.

10 JAAR NA GROOTSTE TEXTIELRAMP OOI

Op 24 april 2013 stortte in een voorstad van de Bengalese hoofdstad Dhaka, Rana Plaza in. In het acht verdiepingen tellende gebouw waren vooral kledingfabrieken. 1.138 mensen kwamen om, 2.500 raakten gewond. De grootste ramp ooit in de textielindustrie bracht aan het licht in welke onmenselijke omstandigheden Bengalese kledingarbeiders werken. ‘Nooit meer een Rana Plaza’, klonk toen wereldwijd. Ondertussen zijn we tien jaar later: wat is de situatie vandaag?

TEKST

Patrick Van Looveren

Wat voorafging ...

Toen de Bengalese textielindustrie zich tegen een razend tempo ontwikkelde, namen fabrieken met hun zware machines hun intrek in gebouwen die daar niet op voorzien waren. Projectontwikkelaars kregen via steekpenningen aan corrupte ambtenaren bouwvergunningen voor extra verdiepingen op gebouwen die bouwtechnisch al niet al te stabiel waren. Rana Plaza was dus een vermijdbare ramp.

“Al lang voor Rana Plaza vroegen we de fabriekseigenaren en kledingmerken om actie te ondernemen”, zegt Kalpona Akter, een vroegere kledingarbeidster en nu vakbondsboegbeeld. “Maar ze wilden niet luisteren”, zegt Sultana Begum, voorzitter van een andere vakbond. “Pas na Rana Plaza is alles in een stroomversnelling gekomen”. Dat beaamt Tanvir Hussain van Aboni Fashions. Het is een – naar Bengalese normen – modelfabriek met zelfs een kinderdagverblijf. “Er is inderdaad een voor en na Rana Plaza”, geeft Hussain toe. “Voor Rana Plaza waren de fabrieken niet bezig met veiligheid. Alleen productiequota en winst telden.”

Veiligheid van fabrieken

Drie weken na de ramp werd onder druk van vakbonden en ngo-initiatieven zoals de Clean Clothes Campaign, het ‘Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh’ gesloten, voor een periode van vijf jaar. Het akkoord, voor bedrijven die zich richten op de Europese markt, voorzag in onafhankelijke veiligheidsinspecties en verplichte remediëring bij problemen. De kledingmerken die zich aansloten bij het akkoord betalen hiervoor. “Het akkoord heeft voor een enorme omslag gezorgd”, zegt Akter. “Voor 2 van de 4 miljoen kledingarbeiders is de veiligheid daardoor merklijk beter geworden. Maar voor de werknemers lager in de toeleveringsketen – bij onderaannemers en in sweatshops – is er niet veel veranderd.” De veiligheid van gebouwen blijft een levensgroot probleem in Dhaka.

NEMEN BEDRIJVEN EINDELIJK HUN

Geen vangnet bij arbeidsongevallen

Het toezicht op de veiligheid in de bedrijven werd intussen toevertrouwd aan de nationale RMG Sustainability Council (RSC), waar Bengalese werkgeversfederaties een grotere vinger in de pap hebben. “Het lijkt terug naar af”, zegt vakbondsman Repon Chowdhury. “De werkgeversfederaties werken ronduit tegen, de onafhankelijke inspecties liggen onder vuur.”

Chowdhury is oprichter van OSHE (Bangladesh Occupational Safety, Health and Environment Foundation), dat de arbeidsongevallen in Bangladesh monitort. Bedrijven moeten arbeidsongevallen registreren. Maar dat gebeurt niet accuraat en ook de overheid springt er laks mee om. Daarom startte OSHE met een parallelle monitoring.



‘Volgens een studie van de Europese Commissie besteedt nu slechts 16% van de bedrijven echt zorg aan heel zijn waardeketen. Het is hallucinant dat we toelaten dat er winst wordt gemaakt op basis van mensenrechtenschendingen’, onderstreept [Laura Eliaerts](#) van de internationale dienst van het ACV.



Medewerkers nemen elke dag de kranten door op zoek naar berichten over arbeidsongevallen en vrijwilligers in heel het land houden hen op de hoogte. Instellingen zoals de Internationale Arbeidsorganisatie gaan uit van de bevindingen van OSHE in hun rapporteringen en confronteren de Bengalese overheid met de onderaangifte van arbeidsongevallen. OSHE ondersteunt ook slachtoffers die bij de overheid en hun werkgever compensaties proberen afdwingen. Een arbeidsongevallenverzekering, zoals wij die in België kennen, is er niet in Bangladesh.

Moordend productieritme

Het is niet omdat de gebouwen (over het algemeen) veiliger zijn dat de problemen met veiligheid en gezondheid voor de arbeiders van de baan zijn. Acht uur of meer per dag stikken doe je niet ongeschonden. “Heel wat arbeiders hebben af te rekenen met problemen aan pezen, gewrichten ... door verkeerde houdingen en repetitieve en extreem snelle handelingen”, zegt dokter Mahzebin, die we ontmoetten in een wijkgezondheidscentrum van GK, een non-profit gezondheidsorganisatie. “Sowieso krijg je als stikster rond je 35ste de bons. Het productieritme is moordend. Als je te traag wordt en de targets niet meer haalt, ga je er onherroepelijk uit. En een werkloosheidsuitkering bestaat niet in Bangladesh.”

Onleefbare lonen

De lonen in de kledingsector in Bangladesh worden elke 5 jaar vastgelegd. Dit jaar zijn er opnieuw onderhandelingen. De minimumlonen uit 2018 zijn door de inflatie nog maar een fractie waard van wat toen werd afgesproken. Het minimumloon is 8.000 Bengalese taka (70 euro) per maand. Daarvoor moet je zes dagen op zeven, 48 uur per week werken. Je komt er onmogelijk mee rond. De vakbonden vragen een minimumloon van 23.000 taka (197 euro), minimaal nodig om een gezin te onderhouden. Maar de verwachting is dat het nieuwe minimumloon hooguit 12.000 taka zal zijn. Manager Hanvir Hussain zegt er alle begrip voor te hebben dat de kledingarbeiders pleiten voor een hoger loon. “Maar het moet gaan om sectorafspraken. Als individuele kledingfabriek kan je geen veel hogere lonen betalen dan andere. Dat wordt niet aanvaard.”

VERANTWOORDELIJKHEID OP?

10 JAAR NA GROOTSTE TEXTIELRAMP OOI



Dan volgt een verhaal over lage winstmarges, hoge kosten en concurrentiekracht. Sara Ceustermans, coördinator van de Schone Kleren Campagne, hoort het vaak. “De marge voor loonsverhogingen of investeringen in veiligheid zijn daardoor beperkt. Leveranciers zetten op hun beurt weer onderaannemers of thuiswerkers onder druk. Zo krijg je een continue ‘race to the bottom’”.

Vakbondsmilitanten in gevarenzone

Het is moeilijk voor de vakbonden om een tegenmacht te zijn. Als je een vakbond wil oprichten in een bedrijf moet je kunnen aantonen dat minstens 30 procent van de werknemers hierom vraagt. En zelfs dan ben je niet zeker dat het lukt. De lijnen tussen ambtenaren van het ministerie van Arbeid en ondernemers zijn heel kort, waardoor registratieprocedures soms jaren aanslepen. Werknemers worden geïntimideerd en aangemaand zich te laten schrappen van de vakbondslijst. Vakbondsmilitanten worden afgetuigd of ontslagen en op de zwarte lijst gezet, waardoor ze in geen enkele kledingfabriek nog kunnen werken.

Nood aan zorgplichtwet

Bruno Deceukelier, die de initiatieven van WSM in Azië coördineert, beseft dat Bangladesh al die uitdagingen niet alleen aankan. “In plaats van de goede wil van de bedrijven in Bangladesh zijn wereldwijd afdwingbare juridische instrumenten nodig.”, zegt hij. “Zowel in België, in Europa als binnen de VN worden momenteel initiatieven genomen om te komen tot een zorgplichtwetgeving, die bedrijven verplicht om zorg te dragen voor hun keten en dus ook verantwoordelijkheid op te nemen voor wat er gebeurt bij hun onderaannemers. En die hen verplicht om schade die veroorzaakt wordt aan mens of milieu te herstellen. De lobby van de bedrijfswereeld probeert die wetgeving die in de maak is echter zoveel mogelijk af te zwakken. Het is aan ons om politieke steun te zoeken”, zegt Sara Ceustermans van WSM en ook coördinator van de Schone Kleren Campagne.

Nilufa en Nilufar

Vijf jaar geleden ging Lieve Blancquaert op uitnodiging van WSM naar Dhaka.

Ze maakte beklijvende foto’s van voor het leven verminkte slachtoffers van de Rana Plaza-ramp. Nilufar in haar slaap- en tegelijk leefkamer met een afschuwelijke beenwonde. Nilufa die een ruggenwervel brak en amper nog een theepot kan opheffen. Voor onze reportage zochten we de twee vrouwen opnieuw op. Beiden vertellen als in een roes wat hen overkwam op 24 april 2013. Hoe het gebouw daags voordien al schudde op zijn grondvesten. Hoe ze verplicht werden om toch te werken. Als ze dat niet deden werden ze ontslagen. Nu zitten ze financieel compleet aan de grond. Ze hebben geen geld meer voor verdere medische behandelingen hoewel ze chronisch pijn hebben.



Documentaire Bangladesh revisited

Tien jaar na de grootste ramp in de kledingindustrie ooit ging Visie undercover in Dhaka, Bangladesh. En filmde de getroffensten van de instorting van #RanaPlaza: kledingarbeiders, vakbonds- en gezondheidswerkers.

DE KLANT



“Je ziet al fietsend de seizoenen veranderen, zalig!”

WIE

Kristien Decocker (links) & Anneleen De Wilde

KLANT BIJ

Fietssnelweg F422, ter hoogte van Landegeme

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

Wat doen ze op de fiets in Landegem? Kristien: “Ik fiets al 23 jaar elke dag naar het werk. Sinds 6 jaar op een elektrische fiets.” Ze neemt al 23 jaar dezelfde route want de fietssnelweg is ook een jaagpad langs het Schipdonkkanaal. De laatste jaren zijn er veel fietsers bij gekomen, merkt Kristien. De betere fietsinfrastructuur en de opkomst van de elektrische fiets zitten daar voor veel tussen. “Het gebeurt nog zelden dat ik hier alleen fiets.”

Anneleen fietst nog niet zo lang naar het werk. “Eigenlijk pas sinds ik een elektrische fiets heb. Ik fiets van Drongen naar Deinze, en dankzij Kristien heb ik deze fietssnelweg ontdekt. Veel aangenamer om te fietsen dan de drukke

steenweg die ik eerst nam.” Omdat ze met de fiets naar het werk pendelen, krijgen ze ook een fietsvergoeding. Die overtuigde Anneleen om een elektrische fiets te kopen en te beginnen fietsen. “Ik wist dat de elektrische fiets op twee jaar tijd terugbetaald zou zijn als ik elke dag met de fiets naar het werk zou gaan. Allez, ik denk dat het nu een vierjarenplan wordt maar ik ben op de goede weg”, lacht de zelfverkaarde ‘goedweefietser’.

Komen ze op zo’n mooie dag als vandaag meer ontspannen thuis of op het werk? “Dat wel”, beamen ze beiden volmondig. “Het is ontspannen rijden langs het water en je ziet de seizoenen veranderen. Ik vind dat zalig”, besluit Anneleen. ☺



“ANDEREN
HELPEN
IS EEN PASSIE
DIE IK AL HEEL
LANG HEB.”

TEKST
Nathalie De Bisschop

FOTOGRAFIE
Anton Coene

Stijn Haeseldonckx is al langer dan twintig jaar militant en zes jaar voorzitter van ACV Openbare Diensten bij de Vlaamse Landmaatschappij. Maar hij zit ook in de toezichtcommissie van de gevangenis van Tongeren, hij was voorzitter van de schoolraad van de school van zijn zoon en helpt ook bij de lokale voetbalclub. “Ik was altijd al sociaal geëngageerd. Ik zet graag dingen in gang en help waar ik kan. Het is een passie.”

Hij ging in juli 2021 dan ook nog eens aan de slag als voorzitter van de Sociale Dienst van het Vlaams overheids-personeel. Die dienst is een dertigtal jaar geleden ontstaan op initiatief van de vakbonden ACV Openbare Diensten, ACOD en later ook VSOA. Het biedt ondersteuning aan actieve en gepensioneerde personeelsleden van de Vlaamse overheid die aangesloten zijn bij de Sociale Dienst.

Wat voor hulp biedt de dienst aan? “Dat gaat heel breed. Dat kunnen problemen thuis of op het werk zijn, we zijn heel toegankelijk. We helpen bijvoorbeeld mensen met medische kosten, maar bieden ook financiële hulp voor medewerkers die hun energiefactuur niet meer kunnen betalen. Om de vinger aan de pols te houden en zo goed mogelijk te kunnen helpen, hebben we twaalf maatschappelijk assistenten in dienst.”

Daarnaast organiseert de Sociale Dienst ook evenementen. “We organiseren bijvoorbeeld familiehappy hours waarop leden aan een spotprijs naar een pretpark kunnen. Ook de seniorendagen voor gepensioneerde Vlaamse ambtenaren zijn populair. Vooral voor mensen die het financieel moeilijk hebben of eenzaam zijn, kan zo’n dag veel betekenen.”

Om de twee jaar is het aan een andere vakbond om een voorzitter aan te duiden. “Vroeger veranderde de visie van de Sociale Dienst daarom iedere twee jaar”, legt Stijn uit. “Nu is dat anders. We werken beter samen en stemmen de visies op elkaar af zodat we de continuïteit van de werking kunnen verzekeren.”

Zijn termijn zit er bijna op, maar Stijn kijkt met opgeheven hoofd terug. “Eind juni keer ik terug naar de Vlaamse Landmaatschappij, waar ik voorzitter ben van ACV Openbare Diensten”, zegt Stijn. “Ik hou een heel fijn gevoel over aan de hele periode. Ik heb het met veel plezier gedaan. Zeker na evenementen voel je de warmte en dankbaarheid van iedereen rondom je. Je bent kapot, maar kan met een goed gevoel naar huis.” ☺

08.05

8 mei 1945, de dag waarop nazi-Duitsland capituleert. De strijd tegen het fascisme en extreemrechts in Europa lijkt gewonnen. In vele Europese landen is 8 mei tot vandaag een feestdag. Een dag waarop we de bevrijding herdenken en de overwinning op het fascisme. Ook in België was 8 mei lang een officiële feestdag. Tot 1974, toen de vrije dag werd afgeschaft door het ministerie van Onderwijs.

Vandaag, 78 jaar na de capitulatie van de nazi's, neemt de populariteit van extreemrechts en fascisme in Europa opnieuw schrikbarende proporties aan. Neofascist Giorgia Meloni is zelfs premier van Italië. Maar ook dichterbij huis wordt extreemrechts sterker. Extreemrechtse standpunten zijn de voorbije decennia zelfs mainstream geworden.

Dat maakt velen bang. Daarom pleit de 8 meicoalitie, een samenwerkingsverband van vakbonden, organisaties en bekende mensen uit het middenveld, de culturele en de academische wereld, voor een herinvoering van 8 mei als feestdag. Om te herdenken en te waarschuwen. Om samen de strijd tegen de opkomst van extreemrechts aan te gaan. ☺

Sluit je bij deze coalitie aan:
8meicoalitie.be



1 JAAR LATER

voorjaar 20²²/₂₃

Afscheid van de mondmaskers

Op 23 mei 2022, bijna een jaar geleden, verdwenen de mondmaskers grotendeels uit het dagelijks leven. Het in coronatijden zo belangrijke overlegcomité — waarvan we het bestaan ondertussen vergeten zijn — besliste toen dat we het mondmasker niet langer hoefden te dragen op het openbaar vervoer, bij de tandarts of in het woonzorgcentrum. Maar er waren ook uitzonderingen: het personeel van woonzorgcentra moest bij zorgtaken wel nog een mondmasker dragen. Ook bij de dokter, de apotheker en in het ziekenhuis bleef het mondmasker verplicht.

Behoren corona én mondmaskers nu definitief tot het verleden? Het lijkt misschien wel zo, maar toch lagen er midden vorige maand nog 1.165 coronapatiënten in het ziekenhuis waarvan 74 op intensive care. De hoge vaccinatiegraad zorgt ervoor dat de meeste mensen met een coronabesmetting niet meer ernstig ziek worden.

En wat met toekomstige golven? Voor alle respiratoire aandoeningen (dus niet enkel

voor corona) werden er nu drie niveaus uitgewerkt. Aan elk van die niveaus zijn specifieke maatregelen verbonden en aanbevelingen rond de mondmaskerplicht. Veel gewicht wordt er gelegd bij de voorzieningen die op basis van risicoanalyses de nodige maatregelen moeten nemen. Voor onze vertegenwoordigers in de comités preventie en bescherming op het werk is er dus een belangrijke taak weggelegd.

Recent besliste de Risk Management Group (RMG) om neer te schalen naar niveau 1 wat inhoudt dat de nog resterende coronamaatregelen worden opgeheven. Zo kan na drie jaar ook het personeel van de ziekenhuizen het mondmasker afzetten en moet iemand die een positieve coronatest aflegt niet meer verplicht in isolatie.

Laten we hopen dat voorzieningen ondertussen niet vergeten om een roterende voorraad mondmaskers aan te leggen. Zo vermijden we vervallen mondmaskers of de massale vernietiging van tientallen miljoenen mondmaskers zoals in 2015 en 2018.

En wat met onze persoonlijke voorraad aan mondmaskers? Misschien kunnen we de vervaldatum even checken en die toch maar best bijhouden. ●

NIEUWS

Rekenhof vraagt update zware beroepen

Het Rekenhof vraagt de regering om te onderzoeken of de regeling voor zware beroepen van ambtenaren nog voldoende overeenstemt met de realiteit. In 2018 bereikten we met de regering Michel een akkoord over een nieuwe regeling voor zware beroepen voor alle overheidspersoneel. Het akkoord van 2018 houdt in:

- ◊ dat het stelsel van voordelige pensioenbreuken in de publieke sector wordt vervangen door een ruimer stelsel van zware beroepen: meer categorieën en zowel statutairen als contractuelen komen in aanmerking;
- ◊ dat wie een zwaar beroep heeft ofwel vroeger met pensioen kan, ofwel een extra bonus krijgt om langer te werken. Werken met beroepscategorieën houdt de regeling beheersbaar. Er is ook een specifiek luik voor mensen met een beperking.

De regering Michel heeft dit akkoord nooit uitgevoerd en we zien in de vraag van het Rekenhof dan ook een aansporing om dat wel te doen.



© Elise Vandeplancke

NATIONALE MANIFESTATIE ZORG EN WELZIJN

13 juni 2023 – Brussel

Op 31 januari 2023 kwamen meer dan 20.000 manifestanten op straat om meer personeel en middelen te vragen voor zorg en welzijn. Het was de grootste zorgmanifestatie in jaren en dus een overduidelijk signaal aan de federale en de Vlaamse regering. De politici hebben ons gehoord en we mochten onze eisen toelichten, maar we kregen ook de boodschap dat we niet meteen moesten rekenen op meer middelen.

Maar de zorgsector kan niet wachten. Er zijn NU meer middelen en mensen nodig! Daarom moeten we ons op 13 juni massaal laten horen. Kom dus met zoveel mogelijk collega's naar de betoging en help ons mee de regeringen wakker te schudden!

Betaalbare, toegankelijke en kwaliteitsvolle zorg moet voor iedereen mogelijk blijven, en dat kan enkel met voldoende investeringen in openbare zorg en welzijn!

Meer informatie bij je vakbondsafgevaardigde van ACV Openbare Diensten.

Nou, moe!

Alsof er al niet genoeg heilige koetjes en kalfjes in voormalig Gidsland Nederland geofferd werden, adviseerde de Sociaal Economische Raad onlangs het Nederlandse kabinet om de personeelstekorten in de publieke sector niet op te lossen met meer personeel.

"Nou breekt mijn klomp!" hoor ik u al denken. Toch werd dat advies niet ingegeven vanuit het soort neoliberale dromen waarmee de verschillende kabinetten Rutte de laatste jaren menig probleem dat voor nattigheid dreigde te zorgen hebben drooggemalen. Want net als bij ons kraakt en piept de publieke sector daar en zijn er onvoldoende mensen bereid om ervoor te gaan werken.

Niet meer personeel maar minder regeldruk, luidde het volledige advies. Mensen zijn er meer bezig met taken die niet leuk of belangrijk zijn. "Om de vijf minuten rapporteren, daar kunnen we morgen mee stoppen", klonk het verder.

Maar je kan in Nederland ook gewoon stoppen met werken als je het grondig beu bent. Zo legden op 2 mei personeelsleden van FNV voor een dag het werk neer. Het bijzondere aan deze staking is dat het FNV 's lands grootste vakbond is. Die slaagde er de laatste tijd in om bij werkgevers loonsverhogingen tot 14 procent af te dwingen als compensatie voor de inflatie. Alleen voor de eigen medewerkers wilde het niet verder gaan dan 5 procent. "Een mooie loonsverhoging, toch?" klonk het als bij een volleerd werkgever.

Gelukkig voor onze kersverse voorzitter worden de lonen van vakbondsmedewerkers keurig netjes geïndexeerd. Of ze tevreden zal zijn met een personeelsstop in de publieke sector mag u haar altijd zelf even vragen. Ik heb het vermoeden van niet.



TOT SLOT