

Op zondag 9 juni 2024 worden er Europese, federale en regionale verkiezingen georganiseerd. ACV Openbare Diensten stelde het Memorandum 2024 op om het belang van een goede publieke dienstverlening te benadrukken bij de politieke partijen. In vijf edities van NT Magazine gaan we dieper op het Memorandum in. In dit nummer: de arbeidsvoorwaarden en het sociaal overleg.

Cruciaal bij publieke dienstverlening is de inzet van het personeel. Dat verdient daarom naast goede arbeidsvoorwaarden en marktconforme salarissen, toelagen en vergoedingen, ook een correcte behandeling van gepresteerde uren en koopkrachtverhogingen. Enkel zo kan de overheid kwalitatief personeel aantrekken en behouden.

1. EERLIJKE ARBEIDS-VOORWAARDEN EN GOEDE BESCHERMING?

De recente hervormingen van de personeelsstatuten geven meer autonomie aan de overheden. Rode draad daarbij: minder rechten voor het personeel ten voordele van meer vrijheid voor de werkgevers. Het gevolg is dat de ongelijkheid toeneemt, jobs minder aantrekkelijk worden, overheden tegen elkaar worden uitgespeeld en het engagement van het personeel wordt ondermijnd. En dat komt de burger uiteraard niet ten goede.

2. STATUTAIRE TEWERKSTELLING MOET DE NORM BLIJVEN

Als vakbond blijven we voorstander van statutaire tewerkstelling. Dat heeft verschillende redenen. De werkgevers zijn politiek verkozenen: ze zijn niet alleen werkgever, maar kunnen ook de spelregels van de arbeidsverhoudingen vastleggen. Om het personeel te beschermen tegen politieke willekeur werd het statuut in het leven geroepen. Het zorgt ervoor dat personeelsleden

de zekerheid hebben dat een politieke wissel van de macht geen professionele gevolgen heeft. Het statuut enkel voorbehouden voor gezagsfuncties, zoals de overheid nu voorstelt, zien we niet zitten. Want wat zijn dat dan, gezagsfuncties?

3. POLITIEKE DRUK

Overheidspersoneel vervult een publieke opdracht en dient het algemeen belang. De medewerkers zorgen daarbij voor een neutrale en gelijke behandeling: de basiswaarde van openbare dienstverlening. Dat botst soms met politieke belangen, men ziet ambtenaren niet graag onafhankelijke beslissingen nemen.

Dat politieke druk geen fabeltje is, blijkt uit een recente bevraging bij het gemeentepersoneel. 28 procent van het lokaal overheidspersoneel gaf aan ongeoorloofde politieke inmenging te zien.

De politiek wil allerhande publieke diensten overdragen aan private aanbieders. De kwaliteit van de dienstverlening aan de burger en de arbeidsvoorwaarden van het personeel worden daarbij ingeruild voor winst voor de private spelers.

4. SOCIALE BESCHERMING EN HARMONISATIE

Wie benoemd is, geniet van een betere sociale bescherming. De ziekteverzekering en pensioenregeling van ambtenaren zijn over het algemeen beter dan die van werknemers. Ze zijn ook beter

beschermd tegen ontslag. Dat is verankerd in de wetgeving.

Hoewel we de arbeidsvoorwaarden voor contractuele personeelsleden al stevig konden verbeteren, is hun rechtspositieregeling nog altijd minder interessant. Iedereen moet van een evenwaardige sociale bescherming kunnen genieten. Wij pleiten voor een gelijktrekking naar boven toe, en zijn tegen de afbouw van de arbeidsvoorwaarden van statutaire personeelsleden tot het niveau van hun contractuele collega's.

5. SOCIALE DIALOOG

De laatste jaren werden zeer weinig sociale akkoorden gesloten. Te vaak werd het overleg aan de kant geschoven of kwam men terug op gemaakte afspraken. Het laatste intersectoraal akkoord dateert al van 2008. Daarmee zitten we ver af van een constructief sociaal overleg. Nu worden beslissingen in de meeste gevallen eenzijdig opgelegd door de betrokken overheden. En lijkt er geen engagement of onderhandelingsbereidheid om tot degelijke akkoorden te komen. Daarom hebben we afdwingbare akkoorden nodig en een kader dat de sociale partners dwingt te onderhandelen tot er een akkoord is. We hebben ook nood aan een betere bescherming van militanten en een procedure voor collectief ontslag, want die is ondermaats. In alle sectoren, maar ook globaal, willen we opnieuw tweeverjarige akkoorden sluiten.

Zijn we op weg naar

TEKST
Willem-Jan van Ekert

BEELD
Debora Lauwers



een consensusmodel?

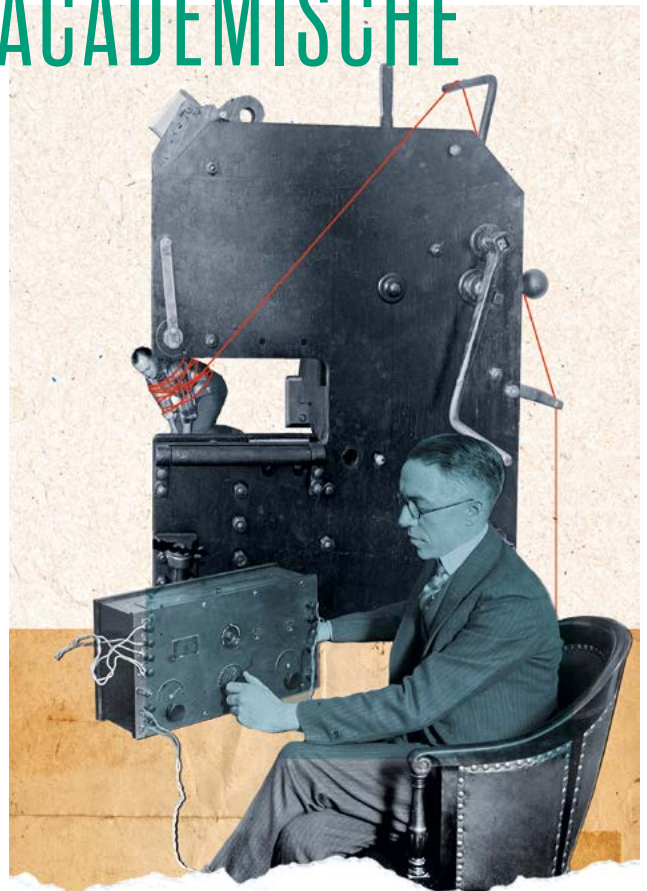


BLIK VANUIT DE ACADEMISCHE WERELD

Ria Janvier is gespecialiseerd in socialezekerheids- en arbeidsrecht. We vroegen haar of de regeling van de collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector niet dringend toe is aan een grondige herziening.

“Mijn voornaamste bezwaar tegen de huidige regeling in de publieke sector is dat ze te vrijblijvend is. Vakbonden moeten geconsulteerd worden, maar de overheid is niet verplicht om tot een consensus te komen noch om een akkoord uit te voeren. Het protocol dat het resultaat is van de onderhandelingen tussen overheid en vakbonden, heeft geen enkele juridische waarde, het gaat eerder om een soort van gentle(wo)men’s agreement. Stel: er is een akkoord om de fietsvergoeding op te trekken van 25 naar 40 cent. Zolang de overheid dit niet verwerkt in de eigen rechtspositieregeling, kan je dit juridisch niet afdwingen. Dit probleem gaat terug op één van de (ongeschreven) beginselen van de openbare dienst: de veranderlijkheid. Dat houdt in dat de overheid te allen tijde het laatste woord moet kunnen hebben en eenzijdig aanpassingen moet kunnen doorvoeren.

Daardoor is er geen incentive voor de overheid om akkoorden uit te voeren, zoals dat wel moet bij een collectieve arbeidsovereenkomst in de privésector. In de publieke sector worden geen van beide partijen gestimuleerd om tot een akkoord te komen. Door deze situatie zijn vakbonden ook niet geneigd om voor bepaalde maatregelen mee de verantwoordelijkheid te dragen. De reactie ten aanzien van de achterban is vaak ‘de overheid doet toch waar ze zin in heeft’. Samen met de overheid naar constructieve oplossingen zoeken gebeurt niet meer. Een spijtige patstelling. Zouden collectieve akkoorden dan niet beter onmiddellijk bindend zijn?”



"Er is geen incentive voor de overheid om akkoorden uit te voeren, zoals dat wel moet bij een collectieve arbeidsovereenkomst in de privésector."

Hoe komen we uit die impasse?

“De patstelling hangt samen met de principiële statutaire tewerkstelling. Dat statuut bestaat uit algemene en onpersoonlijke bepalingen, die op iedereen in dezelfde situatie op dezelfde manier moeten worden toegepast. Daarnaast is er het al eerder aangehaalde principe van de veranderlijkheid: de overheid moet de arbeidsvoorwaarden eenzijdig kunnen opleggen en wijzigen. Wanneer zowel vakbonden als overheid bereid zijn om die principes los te laten, zie ik een uitweg uit de impasse.”