

HET GESPREK

Overheid als dam tegen het neoliberalisme.

DE STELLING

Zijn de Belgische overheidsuitgaven te hoog?

DURF TE REAGEREN

Maak mee een einde aan racisme en discriminatie op de werkvloer.



04 Het gesprek

Socioloog Ludo De Witte wil minder groei en een sterkere overheid.

06 IFIC

Wat betekent de invoering van IFIC in de zorg?

10 De klant

UGent-student Yarne bouwt zelfrijdende elektrische racewagen.

11 100 jaar

100 jaar ACV OD.

12 Boek 100 jaar ACV OD

Militanten gezocht die hun verhalen willen delen.

14 De militant

Waarom de politievakbonden actie voerden.

16 Durf te reageren

Maak mee een einde aan racisme en discriminatie op de werkvloer.



20

Op stap ...
in het schoenen-
en borstelmuseum in Izegem.

19 De stelling

Zijn de Belgische overheidsuitgaven te hoog?

22 1 jaar later

Waar staan we met de wereldwijde vaccinatie?

NT | EDITIE 50 |
DECEMBER 2021

COLOFON

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

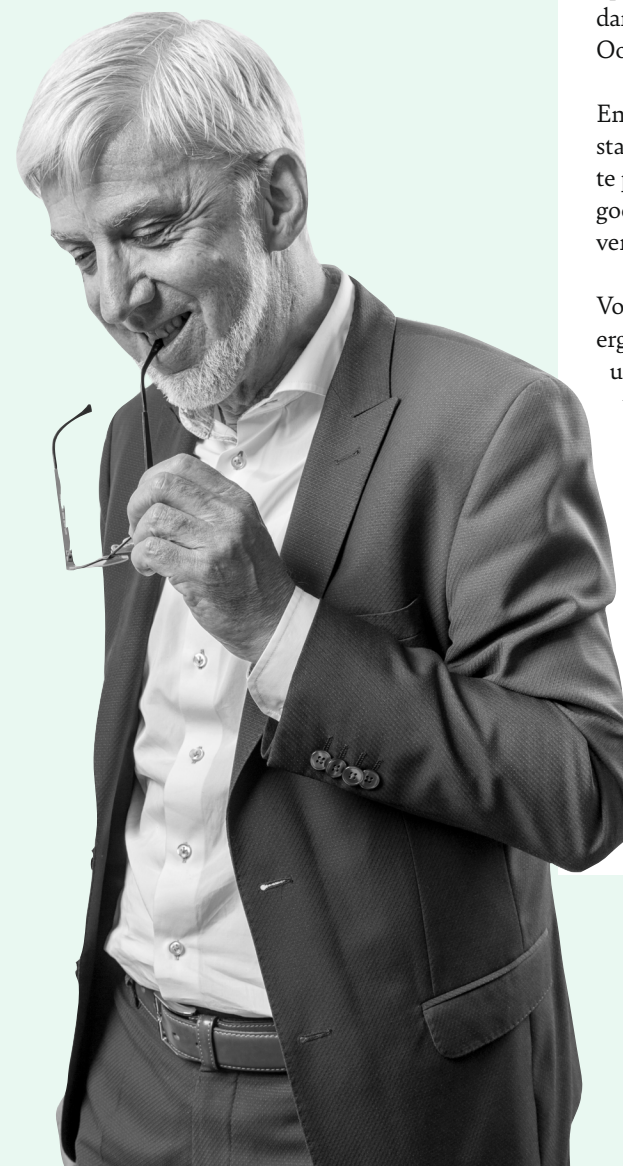
COVERBEELD
Meneer Heirman

COÖRDINATIE
Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten

DRUK
Roularta Printing
www.roulartaprinting.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Jan Coolbrandt

WAT
EEN
JAAR!



Dat het coronavirus ons leven opnieuw op zijn kop zou zetten, hadden we niet verwacht en brengt ons in verwarring. Iedereen is het moe en heeft twijfels over de aanpak van de crisis. Toch blijven de vaccinatiestrategie en de bijhorende beschermingsmaatregelen de juiste manier om met deze pandemie om te gaan. En ook dit jaar moeten we vooral de gezondheidsmedewerkers bedanken voor hun niet aflatende inzet!

Deze gezondheidscrisis toont aan dat de sociale akkoorden over meer loon en meer handen aan het bed niet zullen volstaan om de zorgsector erbovenop te helpen. Het tekort aan verplegend personeel moet dringend worden aangepakt.

Ondertussen blijft het onduidelijk hoe het fameuze pensioen-dossier zal uitdraaien. Ondanks de steun van minister Lalieux (zie NT November) blijven wij op onze hoede. Want de ambitie van de liberalen is wel degelijk de ambtenaren en hun statuut te (k)raken.

Teleurstellend is alleszins wat de ministers Verlinden en De Sutter op tafel leggen voor de politie en de federale ambtenaren. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de bonden actie (zullen) ondernemen. Ook hier zijn loonakkoorden noodzakelijk!

En op Vlaams niveau blijft minister Somers worstelen met het statuut van de Vlaamse ambtenaar. Natuurlijk zijn wij bereid om te praten maar niet ten koste van alles. Wij gaan resoluut voor goede arbeidsvoorwaarden voor iedereen en respect voor verworven rechten!

Voor de regionale besturen gaat het ondertussen van kwaad naar erger. Het zorgakkoord dat werd afgedwongen is nog altijd niet uitgevoerd voor de publieke sector. En dat ondanks het harde werk van de sociale partners. Ondertussen is er van een gelijk speelveld met de private zorgsector nog altijd geen sprake.

Het ziet ernaar uit dat ook 2022 een bewogen jaar zal zijn. Wij maken van deze gelegenheid gebruik om onze leden te bedanken voor hun vertrouwen in onze organisatie. Onze militanten danken wij voor hun harde werk in moeilijke tijden. En ook onze medewerkers mogen gerust een pluim op hun hoed steken. Bedankt!

We wensen iedereen een hoopvol, veilig, gezond en succesvol 2022!

Jan Coolbrandt is voorzitter van ACV Openbare Diensten

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

Reacties: jan.coolbrandt@acv-csc.be

De klimaatconferentie COP26 in Glasgow was een complete mislukking. Er is geen enkele vooruitgang geboekt voor de aanpak van de crisis. Uit een enquête, gehouden onder 275 experts van het IPCC, blijkt dat twee derde van hen ervan overtuigd is dat we naar een opwarming van de aarde van twee graden of meer gaan. Terwijl we allemaal weten dat anderhalve graad de limiet is.

We zijn er met andere woorden op achteruitgegaan. Dat is ook onvermijdelijk zolang we binnen de strikte grenzen van het neoliberalisme blijven denken. De één procent rijksten stoten evenveel broeikasgassen uit als de armste helft van de wereldbevolking. 85 procent van alle energie in de wereld wordt vandaag gegenereerd door fossiele grondstoffen. Als je met de 'logica' zit van een jaarlijkse 'verplichte' groei van drie procent van de economie dan krijg je een onvermijdelijke groei van de broeikasgasuitstoot.

De remedie bestaat erin die uitstoot te verminderen. Grote beursgenoteerde bedrijven, voor wie groei de enige mantra is, moeten aan banden gelegd worden door een sterkere overheidsinterventie. Er heerst ook een blind geloof in de technologie om de klimaatproblemen op te lossen.

Ecologie wordt weggedrukt in politieke campagnes wereldwijd. Het neoliberalisme viert hoogtij. Het probleem is dat een aantal conservatieve partijen, anti-vakbondspartijen ook, het klimaatprobleem tegenover het sociale probleem stellen. Ze stellen het zo voor dat ecologische maatregelen altijd betekenen dat jij en ik het moeten betalen. Vakbonden moeten samenzitten met progressieve partijen en werken aan een mobiliserend alternatief: een pakket van sociaal-ecologische maatregelen dat openbaar vervoer stimuleert en de subsidiëring van autobezit stopt. Maar zo'n offensief blijft voorlopig uit en dat is een kwalijke zaak. ☹

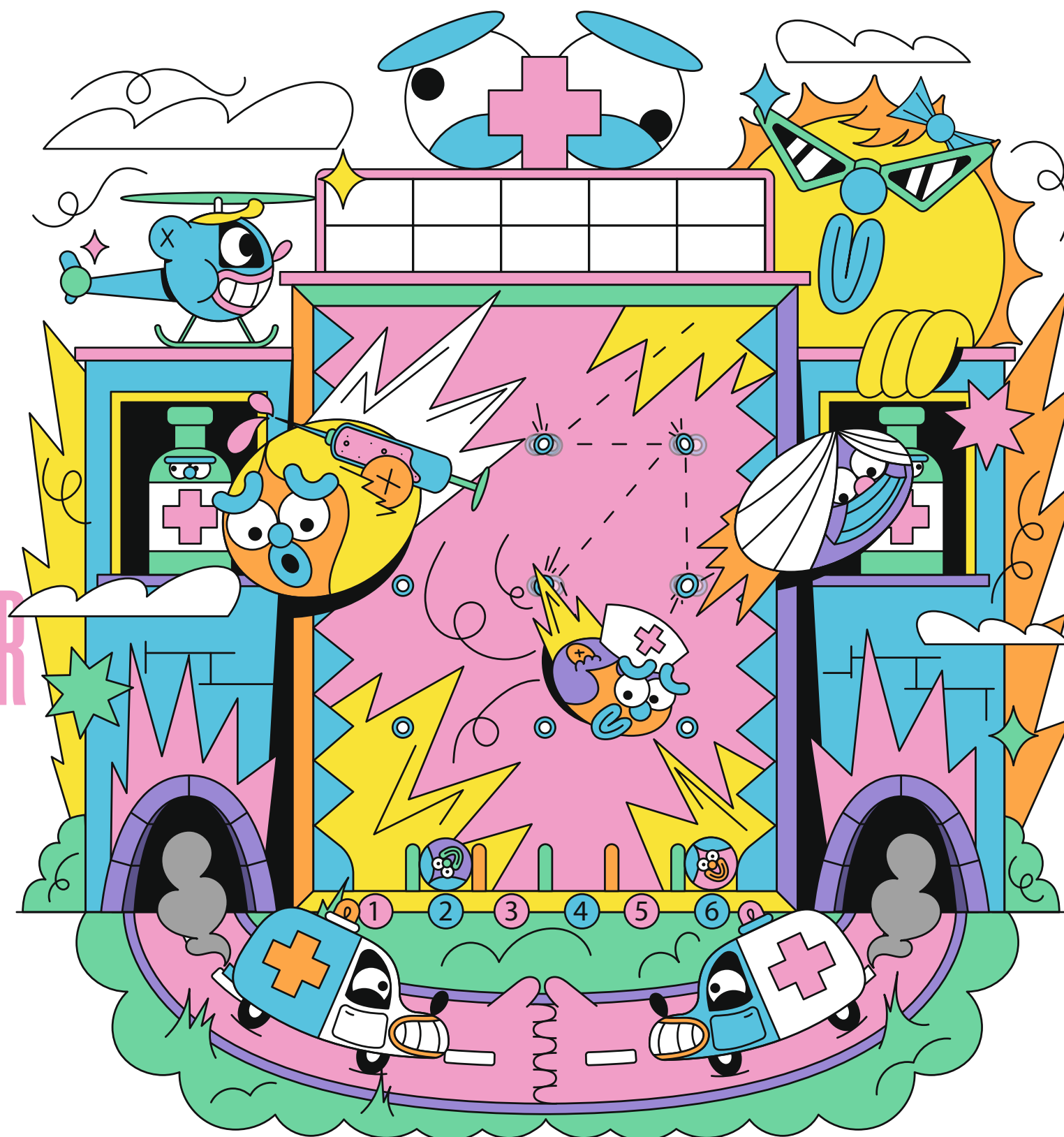
Socioloog LUDO DE WITTE ziet maar één oplossing voor de klimaatcrisis die ons nu al treft: de overheid moet een dam opwerpen tegen de uitwassen van het neoliberalisme.

Waar vroeger jouw diploma bepaalde hoeveel jij ging verdienen, gelden nu andere maatstaven. Binnenkort is dat ook zo voor de publieke sector.

TEKST
Willem-Jan van Ekert

ILLUSTRATIE
Meneer Heirman

EINDELIJK LOON NAAR WERKEN IN DE GEZONDHEIDS- SECTOR?



Hoe dat komt?

De invoering van de IFIC-functieclassificatie. Dat is een indeling en weging van functies volgens de methodologie uitgewerkt door IFIC (Instituut voor Functieclassificatie). Deze vzw werd in 2002 opgericht door de sociale partners van het paritair comité 330. Het doel? Nieuwe loonvoorwaarden bepalen voor de zorgsector.

Directeur Lauriane Sable:

"We beschrijven en wegen iedere sectorale functie aan de hand van zes criteria: kennis en kunde, leidinggeven, communicatie, probleemoplossing, verantwoordelijkheid en omgevingsfactoren. Op basis van het resultaat van die weging verdelen we functies in categorieën. De nieuwe classificatie is gebaseerd op een verschuiving van een paradigma: niet meer het diploma bepaalt het loon, maar de inhoud van de functie. Hier telt het principe 'gelijk loon voor gelijk werk'."

IFIC in de publieke zorgsectoren

Het functieclassificatiesysteem was in eerste instantie bedoeld voor de private federale (ziekenhuizen, thuisverpleging, wijkgezondheidscentra, Rode Kruis ...) en de geregionaliseerde gezondheidssectoren (ouderenzorg, initiatieven beschut wonen ...). "De vakbonden waren aanvankelijk geen vragende partij om de classificatie in te voeren in de publieke sector", zegt coördinator Openbare Zorgsector voor ACV Openbare Diensten, Jan Mortier. "Maar we werden min of meer gedwongen om mee in te stappen omdat de federale en de Vlaamse overheid enkel bijkomend budget voor het personeel ter beschikking wilde stellen als we ook IFIC invoerden. Dat allemaal in het kader van de harmonisering van de loon- en arbeidsvoorwaarden tussen de publieke en de private sector."

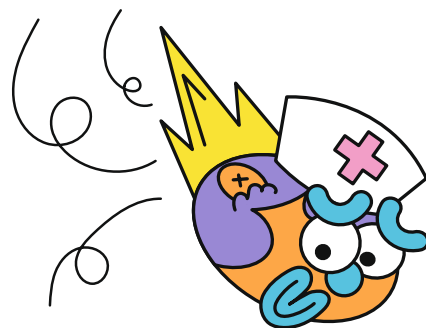
Geen copy-paste van private sector

Toch was het IFIC-systeem volledig overnemen van de private sector voor de vakbonden geen optie. Jan Mortier: "In tegenstelling tot de private zorgsector waar de (minimum)barema's voor het personeel federaal worden onderhandeld in het bevoegde paritair comité en dus voor alle instellingen gelijk zijn, ligt dat in de publieke sector anders. De barema's verschillen en zijn bevoegdheden van de deelstaten of van de instelling zelf. Vandaar dat we eerst de huidige barema's per functie wilden vergelijken met de IFIC-barema's om na te gaan of die al dan niet beter waren. Want het ligt natuurlijk moeilijk als toekomstige personeelsleden minder zouden worden verloond dan nu het geval is. Voor het huidige personeel maakt dat eigenlijk niet zo veel uit, zij kunnen altijd kiezen om hun huidig barema te behouden of kiezen voor het IFIC-barema (voor zover het barema geactiveerd is)."

Er zijn momenteel 221 verschillende functies in 20 verschillende categorieën ondergebracht. Lauriane Sable: "Het kan gebeuren dat functies van categorie veranderen. Wanneer een bepaalde functie op de ladder stijgt, dan stijgt het barema mee. Wanneer die daalt, wat niet vaak zal gebeuren, dan blijft het principe van verworven rechten overeind voor het bestaande personeel."

Het resultaat van die oefening?

Hier moeten we een onderscheid maken tussen de ziekenhuizen en de woonzorgcentra. Jan Mortier: "Alle openbare ziekenhuizen zijn nu bezig om op het niveau van de instelling de vergelijking te maken over een loopbaan van 45 jaar tussen het IFIC-barema en het huidige barema voor een bepaalde functie. Het resultaat van die oefening is een 'groene' of een 'rode' functie. Bij groen is het IFIC-barema over de ganse loopbaan beter dan het huidige barema, bij rood is het



minder voordelig. Op dit moment hebben we enkel een akkoord tussen de sociale partners en de federale regering om de IFIC-barema's voor die groene functies te activeren. De personeelsleden met een groene functie kunnen kiezen om al dan niet in te stappen in IFIC. Over de manier waarop we de barema's voor rode functies kunnen activeren, moeten we nog onderhandelen."

In de woonzorgcentra werd nagegaan welke barema's geactiveerd kunnen worden. "Het resultaat van die oefening is dat we bijna alle barema's kunnen activeren.

Voor de zorgkundigen is er een aanvulling voorzien op het IFIC-barema. Omdat heel wat administratieve functies minder goed verloond worden in IFIC hebben we beslist om in de eerste fase die functies en barema's niet te activeren", zegt Jan Mortier.

Hoe verloopt dat in de praktijk?

Op een bepaalde datum krijgen personeelsleden een IFIC-functietoewijzing en wordt hen ook meteen de categorie en het barema meegedeeld. Lauriane Sable: "Voor de woonzorgcentra ligt die datum tussen 7 maart 2022 en 7 april 2022, voor de ziekenhuizen zal die datum in de meeste gevallen vroeger liggen. Als het barema voor een



HULP AAN HET INDIVIDUELE PERSONEELSLID

ACV Openbare Diensten staat personeelsleden bij om een keuze te maken. In de grotere instellingen organiseren ze zitdagen zodat het personeel goed geïnformeerd kan beslissen.

STAAT IFIC GELIJK AAN EEN LOONSVERHOOGING?

"Het IFIC-systeem is niet in het leven geroepen om een loonsverhoging te realiseren maar wel om een correcte verloning te voorzien voor de uitgeoefende taken, het gewicht en de inhoud van de functie en minder op de scholingsgraad", zegt Lauriane Sable. "Het is wel zo dat zowel federaal als Vlaams een budget van 6 procent van de loonmassa voorzien is om IFIC mogelijk te

maken. Je zou dus kunnen stellen dat de invoering van IFIC een gemiddelde loonsverhoging inhoudt van 6 procent. Dat hangt af van de anciënniteit en de persoonlijke situatie. Voor de meesten zal het neerkomen op een loonsverhoging maar dat is zeker niet voor iedereen het geval. Dat kan niet anders als je een volledig nieuw systeem introduceert." Jan Mortier: "Voor het personeel van de Vlaamse woonzorgcentra en bij uitbreiding het personeel van de

lokale besturen hebben we al gezorgd dat de eindejaarstoelage met 1,1 procent omhoog gaat. Die verhoging is sowieso al binnen. Voor het personeel van de ziekenhuizen moeten we nog afwachten wat de kostprijs is van de eerste fase van invoering om te zien welke mogelijkheden we kunnen onderhandelen binnen het beschikbare budget. De voorbije twee jaar hebben we wel al voor het ziekenhuispersoneel een premie gerealiseerd in afwachting van IFIC."

functie geactiveerd is, krijgen de personeelsleden een individuele vergelijking tussen hun huidige barema en het IFIC-barema voor de rest van de loopbaan. Ze zien dus of het IFIC-barema al dan niet voordelig is voor hen en kunnen op basis van die vergelijking beslissen of zij instappen of niet. Eenmaal ingestapt, kunnen ze niet meer terug naar het oude barema. Indien het personeelslid niet akkoord is met de toewijzing van een bepaalde functie, kan de betrokkene daartegen in beroep gaan bij de interne beroepscommissie en zo nodig later bij de externe beroepscommissie." Als het personeelslid kiest voor het IFIC-barema, dan ontvangt die voor het eerst het nieuwe barema in de maand die volgt op de maand van de melding van de keuze. In de protocollen werd ook voorzien dat de nieuwe barema's met terugwerkende kracht van toepassing zijn vanaf 1 juli 2021. Die personeelsleden zullen dan een looncorrectie krijgen. Nieuwe personeelsleden worden automatisch ingeschaald in de barema's van IFIC van geactiveerde functies. Op die manier zal er in de toekomst, enkele uitzonderingen buiten beschouwing gelaten, in principe geen verschil meer zijn tussen de verloning in de publieke en de private zorgsector.



Wat met de andere sectoren in zorg en welzijn?

Voorlopig is de invoering enkel opgestart voor de openbare ziekenhuizen en woonzorgcentra. In het VIA6-akkoord werd IFIC ook voorzien voor de zogenaamde klassieke VIA-diensten, zoals de kinderopvang, gehandicaptenzorg, gezinszorg, jeugdhulp ... De IFIC-implementatie is hier pas voorzien voor 2023. Maar in afwachting werden al voorafnames op de barema's onderhandeld voor de kinderopvang en de gezinszorg. Zo zullen logistieke medewerkers kunnen verloond worden in categorie 4 van IFIC, wat een betere verloning is dan de huidige E1-E3. De kindbegeleiders en de verzorgenden krijgen een barema dat de eerste 18 jaar hoger ligt dan de C1-C2 en na 19 jaar C2. Ook voor het merendeel van de personeelsleden in de kinderopvang en de gezinszorg zal het een gevoelige loonsverhoging inhouden.



UGENT RACING



“Samen met meer dan 70 studenten ontwikkelen we dit academiejaar een (tweede) volledig elektrische, zelfbesturende racewagen. De eerste bouwden we vorig academiejaar als ‘coronaproject’. Met de nieuwe racewagen willen we deelnemen aan internationale studentencompetities.”

Yarne De Munck, student burgerlijk ingenieur computerwetenschappen aan de UGent

© Thomas De Boever

100 jaar

100 jaar ACV Openbare Diensten
1921
2021

Ons feestjaar 2021 bleek niet echt een feestjaar. In januari waren we in het eerste artikeltje van deze reeks nog voorzichtig hoopvol, maar alweer gaan we een nieuw jaar met onzekerheid tegemoet.

Dat ACV Openbare Diensten net nu 100 jaar bestaat, kwam niet zo goed uit. En net zoals de vele mensen die meerdere keren een jubileum, huwelijk of andere viering hebben uitgesteld, deden wij dat met onze feestelijkheden voor ons 100-jarig bestaan.

Deze rubriek, de uitstapjes naar ons archief, daarmee moesten we het doen. Uiteindelijk bleek dat nog niet zo slecht. In onzekere tijden teruggrijpen naar het verleden is aanlokkelijk. Wetenschappelijk onderzoek bewijst dat nostalgie prettige gevoelens oproept. En net dat hebben we nodig in crisistijd.

Maar na een jaar van terugblikken, sluiten we deze rubriek in NT Magazine. Wie niet genoeg kan krijgen van het verleden, nodigen we uit om in 2023 ons boek te lezen waarin de volledige geschiedenis van ACV Openbare Diensten uit de doeken wordt gedaan. Meer daarover op bladzijde 12.

GEEZOOCCHT

TEKST
Willem-Jan van Ekert

Militanten die hun verhaal willen delen

Naar aanleiding van het 100-jarige jubileum van ACV Openbare Diensten komt er een boek over de geschiedenis van de vakbondscentrale en haar rol in de syndicale geschiedenis van de publieke sector. Daarvoor werken we samen met KADOC, het Documentatie- en Onderzoekscentrum voor Religie, Cultuur en Samenleving van de KU Leuven.

“Op basis van het rijke erfgoed en archiefmateriaal van ACV Openbare Diensten willen we een diepgaand maar toegankelijk historisch werk schrijven”, zegt onderzoeksmedewerker Arno Demeulemeester van KADOC. “Het boek zal focussen op de sociale geschiedenis en uitdagingen doorheen de jaren van de bijzonder diverse Belgische ambtenarij. De hoogte- en keerpunten van de syndicale strijd in de openbare sector staan centraal. En we kijken ook naar de verhouding tussen ACV Openbare Diensten en de andere vakorganisaties voor overheidspersoneel, de internationale contacten van de centrale en de plaats van de centrale binnen de christelijke arbeidersbeweging.”

BOEIENDE SOCIALE GESCHIEDENIS

Het boek gaat dus verder dan de geschiedenis van ACV Openbare Diensten. “We willen ook de sociale geschiedenis van de ambtenarij vertellen. Dat is een beroepsgroep waarover geen enkel historisch referentiewerk bestaat, hoewel het een heel interessante groep is. Alleen al de definitie van wat een ambtenaar is, verschilt van persoon tot persoon. Ik denk dat veel mensen niet beseffen hoe divers die groep en hun syndicale vertegenwoordiging is. Het statuut van

de ambtenaar veranderde in de loop der jaren ingrijpend. De syndicale vertegenwoordiging bij Defensie of Politie bijvoorbeeld, is helemaal anders georganiseerd dan voor iemand bij de FOD Sociale Zekerheid. Die diversiteit en de sociale geschiedenis willen we in het boek laten zien. Ook de perceptie van de ambtenarij veranderde in de loop der jaren, net als de solidariteit met (en onder) ambtenaren.”

STEREOTYPEN VAN ALLE TIJDEN

Demeulemeester stuitte al vaak op stereotype omschrijvingen van de ambtenaar. “Carl Moerman, nationaal secretaris van de groep Staatspersoneel, begon een toespraak voor de radio op 9 maart 1949 als volgt: ‘Eerst en vooral zou ik bij mijnen toehoorders dit begrip van staatsagent willen wegnemen 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.’ Een ander citaat: ‘Voor een commerciant 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.’ De vooroordelen zijn van alle tijden.”

ARCHIEFSTUKKEN VERNIETIGD

Voor het bronnenonderzoek raadpleegt Demeulemeester drie verschillende archieven van ACV Openbare Diensten: Aalst, Antwerpen en dat van ACV Openbare Diensten Nationaal. “De geschiedenis van de ambtenarij is vrij versnipperd en we gaan soms heel creatief te werk bij het vinden van informatie. Soms is dat in handboeken bestuurskunde, of openbare financiën. Ook de Nieuwe Tijd, de voorloper van dit magazine, is een heel dankbare bron. Het was een tijdschrift met een enorme continuïteit. De eerste uitgave stamt uit 1922 en de uitgave werd enkel onderbroken tijdens de Tweede Wereldoorlog. Ik ben niet begonnen in 1920 maar met de periode van 1945 tot 1960. Bij de inval van de Duitsers in 1940 zijn namelijk alle archiefstukken van ACV Openbare Diensten ofwel verbrand ofwel zoekgeraakt, vermoedelijk zodat de Duitsers ze niet in handen zouden krijgen. Het enige dat rest uit die vooroorlogse periode zijn kranten.”

100 jaar geschiedenis van ACV Openbare Diensten zal in april 2023 verschijnen.



UW HULP IS WELKOM!

Het uitgebreide verhaal is niet te vertellen zonder daarbij aandacht te hebben voor de ervaringen van de militanten van ACV Openbare Diensten. “Voor de recentste geschiedenis vinden we het belangrijk om ook het perspectief en de ervaringen van de (oud-)militanten te brengen. Daarom lanceren we een oproep. Heb jij interessante getuigenissen, ervaringen of eventuele bronnen over jouw tijd als militant bij ACV Openbare Diensten die je wil delen? Wil je kennismaken met het erfgoed van de centrale en vertellen over jouw tijd als syndicalist in de publieke sector? Geef dan zeker een seintje aan:

Arno Demeulemeester
Onderzoeksmedewerker KADOC-KU Leuven
arno.demeulemeester@kuleuven.be
+32 16 71 04 58

Barbara Janssens
Stafmedewerker ACV Openbare Diensten
barbara.janssens@acv-csc.be
+32 2 208 23 19

Na twee jaar vruchteloos onderhandelen voor extra loon en het behoud van de eindeloopbaanregeling (NAVAP), gingen de vier politievakbonden in november over tot acties. Die leidden eind november tot een eerste resultaat: een voorlopig akkoord over het behoud van de overgangsregeling rond de eindeloopbaan. Sindsdien werden de acties opgeschort om tot een resultaat te komen over het loonoverleg. Militant Jacques Lischetzki wil de acties zeker opnieuw opstarten, als het loonoverleg op niets zou uitlopen.

politie mensen die altijd gedacht hebben op hun 58^e met pensioen te kunnen gaan.”

Over de belangrijkste eis van de politiebonden, meer loon, is er nog geen akkoord. Dat die eis ervoor zorgde dat de vier vakbonden nu samenwerken, zegt heel veel. Het ongenoegen zit dan ook erg diep, bevestigt Jacques: “Al 21 jaar lang krijgen we geen opslag, maar horen we enkel het riedeltje ‘besparen, besparen, besparen’. Die besparingen hebben ook impact op het materiaal waarmee we moeten werken. Onze collega’s van de federale politie rijden met

Jacques Lischetzki (55) is regiocoach ACV Politie voor de lokale politie West-Vlaams-Brabant en Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Eind 2007 startte hij als agent bij de politie. Sinds 2014 werkt hij in de Brusselse politiezone Montgomery.

“Al 21 jaar horen we enkel het riedeltje ‘besparen, besparen, besparen’.”

Dat de NAVAP voorlopig ongewijzigd blijft, daar is Jacques Lischetzki alvast blij mee. Waarom mocht die niet aangepast worden? “Toen ik startte bij de politie wist ik dat ik op 58 jaar met pensioen kon gaan, ondertussen werd de pensioenleeftijd opgetrokken. Dankzij de eindeloopbaanregeling zou ik toch kunnen stoppen op mijn 61^e. Maar net die regeling wil de regering versneld laten uitdoven. Minister Verlinden moet daarover tegen maart 2022 de knoop doorhakken en een alternatief uitwerken dat minder duur is. We vermoeden dat de minister de leeftijd verder zal optrekken. En dat is natuurlijk niet leuk voor

voertuigen waar ze bijna door de vloer zakken van rotheid. In maart van dit jaar stelde de minister een opslag van 35 euro netto voor, maar bij het federale begrotingsoverleg bleek dat ze dat geld niet had. Hoe kan je dan vertrouwen hebben in je minister?”

Die vertrouwensbreuk zette de bonden aan tot acties. Jacques Lischetzki vindt de eisen niet alleen gerechtvaardigd voor het huidige personeel, maar denkt ook aan de toekomst. “De minister wil de job aantrekkelijker maken en extra mensen aanwerven. Maar hoe ga je mensen overtuigen om bij de politie te komen werken als je

geen opslag krijgt en geen deftig materiaal? De korpschef van Zaventem heeft 20 mensen te kort in de interventieploeg. Die mensen zitten op hun tandvlees, maar ze staan morgen wel aan je deur om te helpen. Dat hou je niet vol, hè. De minister moet er rekening mee houden dat wij ook een leven hebben na onze uren. Wij weten hoe laat we beginnen, maar nooit hoe laat we klaar zijn. We moeten constant de motivatie blijven vinden om ons werk naar behoren uit te voeren. En daarbij krijgen we niet veel steun. ‘Je hebt ervoor gekozen’, hoor je dan, maar de mensen beseffen niet wat daar allemaal tegenover staat.”

Jacques maakt van de gelegenheid gebruik om dit dankwoord mee te geven: “Ik wil graag mijn oude mentor Rudy Harnie en mijn huidige mentor Manu Gilmont bedanken, net als mijn twee secretarissen Joery en Joerie om in mij te geloven.”



TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Dries Luyten

DURF TE REAGEREN

Een collega die plots '10 kleine negertjes' begint te zingen voor je nieuwe collega van kleur, gepest worden door je leidinggevende omdat je Nederlands niet perfect is, omwille van je Aziatische afkomst 'de Chinees' genoemd worden ... Het zijn stuk voor stuk uit het leven gegrepen voorbeelden van racisme en discriminatie op de werkvloer. De campagne 'Durf te reageren' van ACV wil daar een einde aan maken. En jij kan daarbij helpen!

EEN AANGENAME
WERKVLOER
IS GOED VOOR
IEDEREEN

De campagne 'Durf te reageren' wil aanzetten tot actie. Coördinator Stefaan Peirsman: "Ben je slachtoffer of getuige van racisme of discriminatie, dan is onze boodschap duidelijk: durf te reageren. Meld wat je is overkomen via ons online meldpunt of via je vakbondsafgevaardigde. Racisme ondermijnt de solidariteit op de werkvloer, terwijl wij als vakbond staan voor meer solidariteit. Vandaag heeft 20 procent van de actieven al een migratieachtergrond en de maatschappij wordt steeds diverser."

JIJ BEPAALT WAT ER GEBEURT

ACV laat je als slachtoffer of getuige niet in de kou staan, maar bekijkt samen met jou wat er kan gebeuren. "De melder bepaalt het verloop van zaken. Als uit onze analyse blijkt dat er voldoende bewijs is, dan kan je er al dan niet voor kiezen dat wij je begeleiden voor een regeling met de werkgever. Is de klacht zeer ernstig, dan vragen we - na akkoord van de melder - om de zaak in te leiden bij de arbeidsrechtbank. We hebben een samenwerkingsakkoord met het Interfederale Gelijkekansencentrum Unia, dat ons bij zulke zaken ondersteunt. Die gerechtelijke weg is echt de uitzondering, want ze is heel belastend voor het slachtoffer."

AANDACHT VOOR RACISME EN DISCRIMINATIE IN DE BASISVORMING

ACV zet ook in op vormingen om de aandacht voor racisme en discriminatie op de werkvloer scherp te houden. "Volgend jaar voegen we in de basisvorming van militanten een module antidiscriminatie toe. Op vraag van de centrales organiseren onze ACV-Samenwerkers vormingen in de voortgezette opleidingen."



DE ROL VAN DE ACV-SAMENWERKER

Het zijn de ACV-Samenwerkers die de meldingen opvolgen, analyseren en actie ondernemen. Jolinde Defieuw doet dit ondertussen drie jaar. Haar grootste drijfveer? "De werkvloer zo inclusief mogelijk maken voor iedereen. Hoe diverser je organisatie, hoe beter ze functioneert, blijkt uit onderzoek. Je beschikt over meer kennis, ervaring, verschillende invalshoeken en dat maakt je sterker en creatiever. Zeker in openbare diensten is het belangrijk om die inzichten van mensen met verschillende achtergronden te hebben."

"Ik ondersteun de militanten en de vakbondsverantwoordelijken. Zij komen op verschillende manieren bij ons terecht: met een specifieke vraag of knelpunt op hun werkvloer, of via vormingen. Maar ik help ook individuele leden die een klacht melden via hun militant of via ons online meldpunt." Eerst luistert Jolinde naar het verhaal om het probleem op de werkvloer te achterhalen. Is daar een vakbondsafvaardiging, dan betreft Jolinde die erbij om samen te werken. "Dan informeren we ons lid heel goed over de rechten en bekijken we de mogelijke oplossingen. Soms neem ik contact op met de werkgever, maar alleen als dat de beste oplossing is voor het lid, want dat is heel delicaat. De meeste meldingen gebeuren na een ontslag, maar het is moeilijker als het lid nog werkt. Dan moet je voorzichtiger zijn want je wil niet dat je lid ontslagen wordt."

TEKST
Eva Hugaerts

OPLOSSING IN STAPPEN

Jolinde: “Onlangs meldde een militant dat er binnen zijn bedrijf veel conflicten zijn tussen de werknemers van een heel diverse afdeling, conflicten die soms zelfs tot fysiek geweld leiden. De oorzaak blijkt een gebrek aan talenkennis. De medewerkers op die afdeling worden aangeworven zonder enige taalvereiste. Dat heeft als gevolg dat veel medewerkers de afspraken over veiligheid en gezondheid niet kennen en respecteren en zo ontstaan er spanningen.”

“Samen met onze militanten heb ik een stappenplan uitgewerkt, met als eerste stap een taalbeleid op poten zetten. Een tweede stap was duidelijke afspraken maken met de leidinggevenden over hoe ze moeten omgaan met conflicten. En als laatste punt, als die twee eerste gerealiseerd zijn, initiatieven organiseren om de sfeer op de werkvloer te verbeteren. Ondertussen heeft onze militant de werkgever mee in dit verhaal en is er een samenwerking met de VDAB opgezet om taalopleidingen deels tijdens de werkuren te organiseren. Eens dat goed draait, gaan we kijken hoe we de leidinggevenden kunnen leren omgaan met diversiteit.”

Meer info over de campagne vind je op

www.hetacv.be/durftereageren

De contactgegevens van de ACV Samenwerkers

vind je op www.samenwerker.be

Een melding doe je hier

www.hetacv.be/het-acv/wat-doen-we/meldpunt-discriminatie.

GOED VOOR IEDEREEN

Een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement is een belangrijke stap richting inclusief personeelsbeleid, omdat je dan als organisatie een duidelijk standpunt inneemt tegen discriminatie. “Ik help onze militanten om zo’n clausule op tafel te leggen en uit te werken.”

De voordelen van een inclusief personeelsbeleid gelden trouwens voor iedereen. “Het is geen verhaal van ‘we mogen niks meer zeggen’ of van bepaalde groepen bevoordelen, iedereen heeft baat bij een diversiteitsbeleid. Want hoe beter de sfeer op de werkvloer, hoe beter iedereen zich voelt.”

TIPS OM TE DURVEN REAGEREN

1. **Neem iemand op de werkvloer in vertrouwen:** de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur, de vakbondsafgevaardigde, je leidinggevende ...
2. **Maak je klacht concreet met getuigen** of door te noteren wat er door wie in welke context is gezegd, en wat voor impact dat op jou heeft. Hoe concreter je voorbeelden, hoe sterker je verhaal.
3. **Grapjes kunnen alleen als iedereen zich goed voelt op de werkvloer.** Als leidinggevende is het jouw taak om direct te reageren op een ongepaste grap, omdat die vaak als excuus worden gebruikt om te pesten of iemand uit te sluiten.

Belgische overheidsuitgaven zijn hoog

WAAR

NIET WAAR

intro

Vorige maand uitte de Europese Commissie haar bezorgdheid over de hoge Belgische overheidsuitgaven. België zit in de top drie van lidstaten met het hoogste overheidsbeslag, na Frankrijk en Finland. Iets meer dan de helft van de Belgische geldstromen stroomt door de publieke kas. Dat is veel, maar is dat wel reden tot bezorgdheid?

conclusie

In de meeste domeinen geeft België niet meer uit dan de buurlanden. Voor een drietal categorieën steken we er dan weer wel bovenuit. Deze zorgen ervoor dat België de lidstaat is met de hoogste overheidsuitgaven, na Frankrijk en Finland. Maar dat hoeft geen reden tot bezorgdheid te zijn, als je denkt aan de grote maatschappelijke meerwaarde en sociale stabiliteit die publieke investeringen opleveren.

Economische zaken, onderwijs en algemeen bestuur

De drie categorieën waar België meer aan uitgeeft dan onze buurlanden zijn algemeen bestuur, economische zaken en onderwijs. Bij onderwijs en algemeen bestuur gaat een groot deel van die uitgaven naar lonen, bij economische zaken is het een complexer verhaal. Heel wat publiek geld dat richting economie stroomt doet dat onder de vorm van allerlei loonsubsidies aan bedrijven (denk aan vrijstellingen van bedrijfsvoorheffing) en het systeem van dienstencheques.

Geen concurrenten van elkaar

Het toont de verstregeling van de publieke en private sector, en laat ook zien dat een term als ‘overheidsbeslag’ ideologisch geladen is: alsof de private en de publieke sector concurrenten van elkaar zijn. De opdeling tussen publiek en privaat geld is heel moeilijk te bepalen, en gaat voorbij aan de samenhang tussen beide. Want vaak zie je dat publiek geld dat naar de private sector gaat of in de publieke sector zelf wordt gestoken, een multiplicatoreffect heeft. Publieke uitgaven leiden direct of indirect tot private winsten, of ze zorgen voor economische effecten. Bijvoorbeeld publiek geld voor infrastructuurwerken komt ten goede van bouwondernemingen die mensen te werk kunnen stellen. Besparingen in publiek geld hebben dus meteen ook een impact op de private sector.

Overheid als buffer

Bijna de helft van de overheidsuitgaven gaat naar de sociale zekerheid, 47 procent. Dat is veel geld, maar zorgt er wel voor dat de maatschappelijke ongelijkheid in België lager blijft dan in onze buurlanden, zo blijkt uit internationale studies. Ten slotte zorgen overheidsuitgaven ervoor dat in tijden van crisis ons systeem niet in elkaar klappt: dat hebben we gezien tijdens de financiële crisis en zien we vandaag opnieuw in de aanpak van de coronacrisis. Met publiek geld probeert de overheid de impact van de crisis te beperken, zowel voor bedrijven als voor de burgers.



IZEGEM

OP STAP ...

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

VANDAAG: MUSEUM EPERON D'OR IN IZEGEM

Schatkamer van Belgische schoenen en borstels



TEKST
Nathalie De Bisschop

FOTOGRAFIE
Anton Coene



De regen van eerder op de dag moet nog drogen als we arriveren in Izegem. De zon licht de prachtige art-decogevel van het museum Eperon d'Or goudgeel op. Het logo en de wapenschilden op de gevel verraden het al: vroeger vond je hier de fabriek van schoenenmerk 'Eperon d'Or', hofleverancier van het Belgische en het Luxemburgse koningshuis.

De voormalige schoenfabriek doet nu dienst als schoen- en borstelmuseum. Dat lees je goed: een schoen- en

borstelmuseum. Wat zo'n museum in Izegem doet, legt conservator **Hilde Colpaert** graag uit. "Vroeger was Izegem het centrum van de borstels en de schoenen. De borstel-industrie creëerde ongelooflijk veel werkgelegenheid in de negentiende eeuw. In Izegem werden borstels in alle soorten en maten gemaakt: van prachtig versierde bolhoedborstels tot simpele veegborstels." In het museum vind je een schat aan speciale borstels én de machines waarmee ze gemaakt werden, die Hilde met veel plezier demonstreert.

Maar ook schoenen spelen een hoofdrol in het museum én in Izegem. "Hier werd de standaard gezet voor het

Belgische schoenmakers-ambacht. Ik kijk nog elke dag met verbazing naar de schoenen. Deze laarzen van koning Leopold I bijvoorbeeld: zulke details en vakmanschap vind je niet meer."

Binnen twee dagen gaat ze met pensioen als conservator van het museum. "Natuurlijk ga ik het missen. Ik ben hier ooit nog begonnen als vrijwilliger. Het was een groot deel van mijn leven, maar ik laat het in goede handen achter", vertelt ze. "En echt weg ga ik niet, want ik blijf wel helpen als vrijwilliger."



21 december 20²⁰/₂₁

In december vorig jaar werd het eerste covidvaccin goedgekeurd door het EMA (Europees Geneesmiddelenbureau). Groot-Brittannië wachtte die goedkeuring niet af en diende al op 8 december de eerste dosis toe. Het beeld van de glunderende 90-jarige Margaret Keenan ging de wereld rond. Waar staan we vandaag met die wereldwijde vaccinatie?



Bij de start van de pandemie kregen we de boodschap mee dat minstens 70 procent van de bevolking gevaccineerd moest zijn om groepsimmunitet te bereiken. Maar de varianten van het virus gooiden roet in het eten. Zij zijn veel besmettelijker waardoor we groepsimmunitet pas bereiken bij 85 procent. Omdat de werkzaamheid van de vaccins vaak rond de 80 procent zit, is die groepsimmunitet praktisch onhaalbaar.

Hoe kunnen we de verspreiding van die varianten dan indammen? Boosterprikken zijn niet de belangrijkste oplossing, wereldwijde vaccinatie wel. Daarom lanceerde de WHO begin 2021 het COVAX-programma, dat vaccins doneert aan vooral armere landen. 10 miljard dosissen zouden nodig zijn om dit jaar de wereld voldoende te beschermen, aldus Stefaan Van Bastelaere, expert public health bij het Belgische ontwikkelingsagentschap Enabel. Maar dit jaar behaalt COVAX zelfs niet de - veel te lage - doelstelling van 2 miljard dosissen, ondanks de recente triomfantelijke beloftes van extra donaties door de Raad van Europa en de G7.

Op vandaag zien we dat de vaccinatiegraad in Afrika, delen van Azië, maar ook in een grootmacht als Rusland ver onder het streefdoel van 70 procent zit. En tegelijk maken we de opmars mee van de superbesmettelijke omikronvariant. De vaccins moeten dus sneller, en op veel grotere schaal worden verdeeld. Daarom blijft een tijdelijke opheffing van de covid-patenten om de productie en verdeling te versnellen absoluut relevant als oplossing om ons door deze pandemie te loodsen. Teken daarom het Europees burgerinitiatief dat vraagt om de patenten tijdelijk op te heffen: <https://noprofitonpandemic.eu/nl/>. Dit initiatief wordt mee ondersteund door WSM (We Social Movement).



EINDEJAARSPREMIE IN DE OPENBARE SECTOR

Of je recht hebt op een eindejaarspremie en hoeveel die bedraagt, hangt af van waar je werkt. Wil je meer weten over de eindejaarspremie in jouw sector?

Bekijk de beschikbare informatie via www.hetacv.be/acv-openbare-diensten/campagnes/eindejaarspremie



© Elise Vandepiancke



ZES KEER NT MAGAZINE

Vanaf 2022 zal NT Magazine nog zes keer per jaar in je brievenbus zitten in plaats van tien keer.

Vier edities voor en twee edities na de zomervakantie. Iets minder NT dus, maar we blijven ons 100% inzetten om van de zes resterende nummers kwalitatief sterk en interessant leesvoer te maken!

Een semantische discussie, niettemin de moeite waard!

TOT SLOT TOT SLOT

In haar boek 'Werk is geen oplossing' maakt de Nederlandse sociologe Marguerite van den Berg brandhout van ons arbeidsethos. "We werken veel te hard en worden massaal uitgebuit", zegt ze. Daar kunnen we het alleen maar mee eens zijn. "We hebben steeds minder vrije tijd, zien onze vrienden haast niet, iedereen loopt uitgeput rond." Ook hier maakt ze een punt. "We moeten collectief staken!" Ok... maar waartegen precies?

Zou het niet beter zijn om gewoon wat minder te werken? Helaas mochten tal van briljante en wetenschappelijk onderbouwde theorieën, eisenpakketten en experimenten van allerlei middenveldorganisaties en wanhopig geprevelde smeekbeden vanuit het werkvolk zelve - allen erop gericht het leven van de mens aangenamer te maken - niet baten. Over een verdere arbeidsduurvermindering horen we sinds de invoering van de 38-urige werkweek een ijskoud 'njet'. Bovendien wordt er door velen heel wat meer dan 38 uren afgejakkerd en afgesakkerd om bazen tevreden te houden. Zelfs in de wetenschap dat bazen zelden tot nooit tevreden zijn, een van de redenen waarom ze baas geworden zijn.

Misschien moeten we het daarom over een andere boeg gooien en een arbeidsuurvermindering op de baas zijn tafel smijten.

Het scheelt slechts één letter met arbeidsduurvermindering. Maak de werkgever wijs dat wetenschappelijk onderzoek (vast en zeker ergens op YouTube te vinden) aantoonde dat een uur slechts 59 minuten telt ('heeft iets met de juliaanse dag te maken, of zoiets!'). Elk jaar een minuutje en voor iedereen het goed en wel doorheeft, werken we 30 uur per week!

