

HET GESPREK

Nieuw sectoraal akkoord voor Brusselse lokale overheden.

VDAB

Staat moderniseren synoniem aan besparingen en ontslagen?

HET GIJFER

Het pensioen voor lichamelijke ongeschiktheid is veel te laag.



Kan minister Lalieux de pensioenknoop ontwarren?



04 Het gesprek

Sectoraal akkoord voor
Brusselse lokale overheden.

06 Pensioenen

Interview met minister
Karina Lalieux.

10 De klant

Op de begraafplaats met Els Bert.

11 100 jaar

Nachtwerk en ploegenarbeid
nefast voor ons welzijn,
wist men al in 1963.

12 Loonnormwet

Waarom de loonnormwet
moet verdwijnen.

14 De militant

Eén jaar na de sociale
verkiezingen.

16 VDAB

Waarom werd er
gestaakt bij de VDAB?

19 Het cijfer

Pensioen lichamelijke
ongeschiktheid is veel te laag.

20 Op stap ...

bij De Lijn in Antwerpen.

22 1 jaar later

Hoe ver staat het VIA voor zorg,
welzijn en cultuur?

NT | EDITIE 49 |
NOVEMBER 2021

COLOFON

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVERBEELD
Astrid De Prez

COÖRDINATIE
Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten

DRUK
Roularta Printing
www.roulartaprinting.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Jan Coolbrandt

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

KLIMAAT:
EEN SOCIALE
KWESTIE



De voorbije weken vond in Glasgow de klimaattop (COP26) plaats. Ondanks het teleurstellende slotakkoord, staat het buiten kijf dat Europa een belangrijke rol te spelen heeft. Denk aan de ambitie om klimaatneutraal te zijn tegen 2050. Een belangrijke mijlpaal is de deadline om tegen uiterlijk 2030 de broeikasgasuitstoot op het Europees grondgebied met minstens 55 procent te verminderen (FIT for 55). Via het duurzaam Europees investeringsplan worden honderden miljarden ter beschikking gesteld om dat beleid te financieren. Een deel van het geld moet er voor zorgen dat de transitie op een sociaal aanvaardbare manier kan gebeuren. Ook België profiteert van die groene investeringen. Frans Timmermans, die voor de Commissie belast is met de uitvoering van de Europese Green Deal, vat het als volgt samen: “de transitie zal eerlijk, groen en concurrerend zijn”.

Het is nog de vraag of België en de deelstaten zich daarbij aansluiten. Het interne geruzie over het ‘Belgisch’ klimaatbeleid zorgt ervoor dat de politieke geloofwaardigheid opnieuw een deuk krijgt en dat het draagvlak verdwijnt voor ingrijpende maatregelen.

De felle stijging van de energieprijzen heeft nog een breuklijn blootgelegd. Het is duidelijk dat moeilijke en ingrijpende keuzes moeten worden gemaakt. En wat voor de ene sociaal is, is voor de andere elitair. Een voorbeeld: Vlaanderen investeert niet in openbaar vervoer, maar promoot de elektrische wagen. Het is zonneklaar dat er begeleidende sociale maatregelen moeten worden genomen om deze energiecrisis en -transitie financieel draaglijk te houden. Het gevaar schuilt er inderdaad in dat de armoede en de kloof tussen rijk en arm zal toenemen. Dat is onaanvaardbaar.

Laat ons toch nog even het beeld in herinnering brengen van de minister van Tuvalu, een eilandengroep in de Stille Zuidzee. Hij hield zijn toespraak voor de COP26 letterlijk tot aan de knieën in het water, want twee van de zeven eilanden zijn intussen door de klimaatopwarming verdwenen.

Terwijl de rijkste 10 procent van de wereldbevolking verantwoordelijk is voor de helft van de wereldwijde CO₂-uitstoot, treft de klimaatcrisis vooral de armste helft die verantwoordelijk is voor minder dan 10 procent van de uitstoot. Een perfecte illustratie dat het klimaat een mondiaal probleem is dat we dus ook op wereldschaal moeten oplossen. De welvaart en welzijn van alle burgers en werknemers hangen ervan af.

Jan Coolbrandt is voorzitter van ACV Openbare Diensten

Reacties: jan.coolbrandt@acv-csc.be

De meeste lokale besturen gunnen hun ambtenaren deze loonsverhoging.



Het onlangs afgesloten sectoraal akkoord voor de Brusselse lokale overheden mag je gerust een mijlpaal noemen.

JÜRGEN BRANCKAERT zat namens
ACV Openbare Diensten aan de onderhandelingstafel.

Het akkoord is enorm belangrijk voor de 25.000 werknemers van de Brusselse lokale besturen. Voor ambtenaren van niveau A en B was het meer dan twintig jaar geleden dat zij een verhoging van hun weddeschalen hebben gekregen, terwijl de verloning al jaren niet is aangepast aan de levensduurte. Het is een historisch akkoord, als je ziet dat de privésector onlangs werd vastgepind op een verhoging van slechts 0,4 procent en dat wij nu met groeimarges zitten tot 6 procent. Dat is een behoorlijk verschil. Voor niveau C was een verhoging van 2009 geleden en voor niveaus D en E moeten we terug tot 2008.

De onderhandelingen verliepen heel moeizaam. Dat komt omdat we te maken hebben met veel lokale besturen (gemeenten, OCMW's en een aantal buitenbeentjes) en het gewestelijk niveau. Die hebben elk hun gevoeligheden, met soms grote sociaaleconomische verschillen tussen bepaalde gemeenten. Tot aan de lokale verkiezingen van 2019 verliepen de onderhandelingen stroef. Nadien, en ondanks de pandemie, zijn we tot een deblokkering van de hele discussie gekomen. Dit akkoord is er uiteindelijk gekomen door de aanhoudende druk van de vakbonden, maar ook doordat de meeste lokale besturen dit hun eigen ambtenaren eindelijk wilden gunnen. Ook de krapte op de arbeidsmarkt gaf mee de doorslag.

Het grootste struikelblok was niet de tweede pensioenpijler voor contractuelen of de maaltijdcheques. Die maakten in eerste instantie zelfs geen onderdeel van het eisenpakket uit. Het struikelblok was uiteraard de verhoging van de weddeschalen. Daar werd dan ook het langst aan gesleuteld. Maar we zijn er natuurlijk nog niet. We zijn erin geslaagd om dichterbij het loonniveau van onze Vlaamse en Waalse collega's te komen, maar het verschil blijft groot met de Brusselse gewestelijke ambtenaren, die vaak gelijkaardige jobs uitoefenen.

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Anton Coene

*Lees de volledige inhoud van het sectoraal akkoord
op www.acv-brusselseoverheid.be*

ACV Openbare Diensten pleit voor een goede pensioenbescherming voor het overheidspersoneel. Het ambtenarenpensioen biedt over het algemeen zo'n bescherming, maar we willen het stelsel nog verder verbeteren. Ook contractuelen bij de overheid mogen we niet vergeten. Voor hen is een voldoende hoog aanvullend pensioen belangrijk.

V

aak wordt met afgunst gekeken naar de ambtenarenpensioenen, terwijl een ambtenarenpensioen nooit hoger kan zijn dan 75 procent van het loon na een volledige loopbaan. Sommigen beweren dat die pensioenen veel te hoog zijn. Minister van Pensioenen Karine Lalieux denkt daar stellig anders over.

Het regeerakkoord voorziet dat de verschillende pensioenstelsels meer gelijkgeschakeld worden. Moeten we ons zorgen maken?

"Nee. Ik denk dat de ambtenarenpensioenen waardige pensioenen zijn en dat ook moeten blijven. Ik ga ook niet raken aan de verworven rechten van de ambtenaren. Het regeerakkoord spreekt inderdaad over convergentie, het meer op elkaar afstemmen van de verschillende stelsels. Daarnaast willen we nog andere dingen in de pensioenhervorming: we willen dat de sociale partners nadenken over de vervangingsratio van de werknemers (het pensioen vergeleken met het laatste loon, nvdr)."

"Ik wil ook bijzondere aandacht schenken aan vrouwen. De pensioenen van vrouwen liggen aanzienlijk lager dan die van mannen. De pensioenkloof bedraagt maar liefst 33 procent. Ik wil daar in mijn pensioenhervorming bijzondere aandacht aan schenken, want voor veel vrouwen is het huidige pensioen een oorzaak van armoede. Er ligt een voorstel op tafel om de berekening van het minimumpensioen voor deeltijds werkenden te verbeteren."

En de stelsels als dusdanig?

"De aanpassing moet in de richting van hogere pensioenen gaan en niet in de richting van lagere pensioenstelsels. Bovendien gaan we de minimumpensioenen verhogen. Daar hebben we 1,2 miljard euro voor voorzien."

"Ik ga niet raken aan de verworven

Blijft de automatische welvaartsaanpassing van de overheidspensioenen verder bestaan?

"Ja, ook daar raken we niet aan."

Het regeerakkoord en het recente begrotingsakkoord verwijzen naar een evaluatie van het ziektepensioen voor ambtenaren. Komen er besparingen op de kap van langdurig zieken?

"Het regeerakkoord spreekt inderdaad over de hervorming van het ziektepensioen. In sommige gevallen is een ziektepensioen uitkeren een manier om ambtenaren aan de kant te schuiven. We moeten daarom behoedzaam zijn met de hervorming. Het is nu aan de minister van Ambtenarenzaken Petra De Sutter om te werken aan een voorstel. Op basis daarvan werken we met haar en met de sociale partners samen. Het is natuurlijk een stelsel dat voor sommige mensen met een korte loopbaan een zeer laag pensioen oplevert en hen in een zeer kwetsbare situatie brengt. Anderzijds zijn er mensen die met een zeer langdurige ziekte geconfronteerd worden en die blij zijn met de zekerheid die een ziektepensioen geeft."



Minister van Pensioenen,
Karine Lalieux

rechten van de ambtenaren."

Het is een dubbel verhaal. We moeten daarom duidelijke gegevens hebben over welke mensen een ziektepensioen krijgen, waarom en met welke redenen.”

Eén van uw voorstellen is om de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen naar 42 jaar te brengen. Anderzijds hebben we niets gelezen over de uitvoering van het akkoord over de zware beroepen dat we in 2018 in comité A mee ondertekenden.

“Het voorstel over de 42-jarige loopbaan is voor een stuk al een antwoord op de kwestie rond de zware beroepen bij mensen die al op jonge leeftijd zijn beginnen werken. Anders zou die groep langer moeten werken dan mensen die gestudeerd hebben. Het is uiteraard niet voldoende om het probleem rond de zware beroepen op te lossen. Er lopen nu wetenschappelijke onderzoeken naar de impact van de beroepsrisico's in verschillende bedrijven en sectoren. Dat wil zeggen dat we bekijken hoeveel beroepsziektes en arbeidsongevallen voorkomen en wat de gezonde levensverwachting is in de verschillende sectoren. Waar nodig gaan we werken met preventieve maatregelen zoals extra vrije dagen, het versterken van het welzijn op de werkvloer ... Voor alle duidelijkheid: dit is het voorstel van minister van Werk Pierre-Yves Dermagne op de werk-gelegenheidsconferentie. In die plannen wordt er geen onderscheid gemaakt tussen openbare en privésectoren.”

“Op korte termijn moeten we de loopbaan in het algemeen bekijken, niet alleen het einde ervan. En niet pas ingrijpen wanneer er problemen komen. We moeten met de sociale partners goede criteria vinden om te bepalen wat een zwaar beroep is. De bestaande lijst was een regelrechte mislukking van de vorige legislatuur.”

Om de pensioenkloof met de statutairen te dichten zouden de bijdragen voor aanvullende pensioenen van de werknemers veralgemeend en verhoogd moeten worden. Eigenlijk zou het huidige bijdrageniveau van drie procent moeten verdubbelen.

“Die drie procent geldt voor de Federale en Vlaamse overheid, en de lokale besturen in Vlaanderen. In Wallonië en Brussel ligt dat lager. Ik weet dat één van uw eisen een bijdrage van zeven procent is voor iedereen. Daarom gaan we in het regeerakkoord uit van drie procent op de brutolonen, maar dan voor alle niveaus en alle werknemers in heel het land. Zeven procent is nu niet haalbaar. De verschillende overheden kunnen dat eenvoudigweg niet betalen.”

Het Rekenhof en het Planbureau hebben het afgelopen jaar vastgesteld dat er een zeer grote ongelijkheid bestaat in deze tweede pensioenpijler en dat onder een fiscaal gunstregime. Moet hier niet bijgestuurd worden?

“We weten dat er veel ongelijkheid binnen de tweede pijler is. Dat zal nog blijven duren want de cijfers zijn niet goed. Zo krijgt amper één procent van de gepensioneerden een vijfde van de totaal uitgekeerde bedragen. De aanvullende pensioenen van de vrouwen vertegenwoordigen gemiddeld slechts de helft van die van

de mannen, terwijl vrouwen al een slechter pensioen hebben in de eerste pijler. Een op vier werknemers geniet een pensioenpremie van drie procent of meer. Een derde van de werknemers bij de Brusselse en Waalse overheden bouwen geen aanvullend pensioen op. De cijfers zijn dus slecht. Daarom wil ik in eerste instantie naar een veralgemening.”

Gaat u dan niet een deel weghalen bij die één procent?

“Volgens het sociaal akkoord kunnen we niet raken aan het fiscale en parafiscale aspect van de tweede pijler. Dat zal ik respecteren. Maar ik wil wel met die partners werken aan de misstanden waarbij de wet niet gerespecteerd werd. Ik ga werken aan een verduidelijking van de wet om bijvoorbeeld de regel van 80 procent te respecteren. De regel die een gunstige fiscale behandeling van bijdragen voor het aanvullend pensioen beperkt.”

“We willen zekerheid bieden aan de ambtenaren.”

**Artikel 16 van de wet van 6 januari 2014 over de 6e staatshervorming beperkt het meetellen van onbetaalde ver-
loven voor het pensioen van de ambtenaren. We ontvangen hierover dagelijks vragen van leden. Wie vandaag een verlof opneemt dat sinds 1 juli 2014 gewijzigd is weet niet of het aanneembaar zal zijn voor het pensioen. Zal u hier voor een oplossing zorgen?**

“Er is inderdaad veel onzekerheid op dat vlak. De vorige minister heeft hier niets aan gedaan en nu is het een probleem geworden. Ik ben me er zeer bewust van. We willen zekerheid bieden aan de ambtenaren. Het is een moeilijk dossier, we willen echt die scheefgroei wegwerken.”

1,2 MILJARD EURO
VOOR HOGERE MINIMUMPENSIOENEN



“Doorslaggevend kan en mag niet de produktiviteit zijn, maar wel de mens”

In De Nieuwe Tijd van **10 september 1963** is er aandacht voor de zware en negatieve impact van nachtwerk en ploegenarbeid op de mens.

Enkele professoren in het artikel waarschuwen voor een hoger risico op maagzweren, zenuwstoornissen, slaapstoornissen, of gevoeligheid voor hartaanvallen.

Werkgevers (patroons) antwoordden daarop dat “ze nu eenmaal de nachtarbeid niet kunnen afschaffen omdat anders talrijke bedrijven niet meer leefbaar zijn en dat er bovendien heel veel bedrijven zijn waar noodzakelijk ‘s nachts moet worden gewerkt”.

Daarvan zijn de professoren niet onder de indruk want “Doorslaggevend kan en mag niet de produktiviteit zijn, maar wel de mens. Waarom zou men voor het welzijn van de mens niet een aantal bedrijven opofferen die niet leefbaar zijn zonder nachtwerk?”

Bijna zestig jaar later klinkt dat laatste al helemaal als een rariteit. Anno 2021 wordt er heel veel menselijk welzijn opgeofferd ten voordele van bedrijven. Concurrentieel blijven, heet dat dan.

“Ik ben opgegroeid met de traditie om samen met mijn ouders elk jaar de graven te bezoeken van familie en van vrienden en kennissen. Bij elk graf stonden we even stil en vertelde mijn vader een anekdote. De dag sloten we af met een grote familiebijeenkomst, wat deze triestige dag toch iets gezelligs gaf.”

ELS BERT Begraafplaats Kleit, aan het graf van haar peter en grootouders langs moederszijde.

Over het algemeen zijn de Belgische lonen best wel competitief.

België kent het systeem van automatische indexering terwijl onze buurlanden de lonen aanpassen aan de inflatie via onderhandelingen. Bij hoge inflatie stijgen onze lonen daarom sneller. En dus kwam er in 1996 een loonnormwet. In 2017 werd die gevoelig verstrengd, zodat er amper onderhandelingsmarge overblijft. Het resultaat: de lonen in de privésector kunnen per cao slechts 0,4 procent opslaan. Die kleine marge heeft ook gevolgen voor ambtenaren.

LOONNORMWET MOET

Om de twee jaar onderhandelen werkgevers en vakbonden met elkaar. Het resultaat is een IPA – Interprofessioneel Akkoord – dat de loon- en arbeidsvoorwaarden voor iedereen in de privésector vastlegt. Loonopslag is zowat het belangrijkste deel van die onderhandelingen. Door de loonnormwetgeving uit 1996 én de verstrenging ervan in 2017 is de onderhandelingsmarge bijna helemaal weg. Tot 0,4 procent om precies te zijn. Minder mag, meer absoluut niet.

Waarom stijgen onze lonen zo traag?

De loonnormwet is er gekomen omdat onze lonen in tijden van snelle inflatie vlugger stegen dan in onze buurlanden. Die hoge lonen zouden bedrijven ervan weerhouden zich hier te

vestigen. De wetgeving moest er dus voor zorgen dat de lonen niet sneller stegen dan de loonstijging in de buurlanden. Maar die berekening rammelt langs alle kanten, door politieke kunstgrepen die dateren van de regering Michel.

Het begint al met loonsubsidies die bedrijven van de overheid krijgen. Die waren in 2019 goed voor 8,4 miljard euro. Kort gezegd: dat bedrag aan loon moesten onze bedrijven niet zelf betalen. Maar ... we mogen er geen rekening mee houden in de onderhandelingen over de lonen.

De loonnormwet verbiedt ook om rekening te houden met de taxshifts die de vorige regering invoerde. Daardoor

OP DE

TEKST
Timothy Puype

daalde het officiële tarief van de werkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid van 33 naar 25 procent. Het leverde de bedrijven nog eens 2,8 miljard euro op. De regering Michel beloofde 'jobs, jobs, jobs', maar onderzoek toonde aan dat vooral aandeelhouders er beter van werden.

En dan is er nog de productiviteit. Belgen zijn productiever dan onze buurlanden. Lees: we verzetten per uur meer werk en leveren dus ook meer op. Maar ook daar mag je geen rekening mee houden volgens de loonnormwet.

ACV vindt trouwens dat er ook nog andere zaken meespelen als je landen vergelijkt, zoals de ligging – België ligt centraal en is dus perfect als uitvalsbasis –, de infrastructuur, de aanwezigheid van geschoolde werknemers en mogelijke samenwerkingen met andere bedrijven en onderzoeksinstellingen. Troeven waar België stuk voor stuk mee kan uitpakken.

Te strak keurslijf

Alles samen zorgt dat ervoor dat privébedrijven dit jaar niet meer dan 0,4 procent opslag mogen geven boven op de normale indexatie. Ook bedrijven die tijdens de coronapandemie

goed hebben gepresteerd, mogen geen extra inspanning doen voor hun personeel. Tenzij met typische Belgische kaartenhuisjes: een eenmalige coronapremie van 500 euro of consumptiecheques. Maar dat is geen duurzame loonopslag.

Voor loontrekkenden gelden dus grote beperkingen. Nochtans is er in de loonnormwet voorzien dat aan andere inkomens een gelijkwaardige inspanning kan gevraagd worden. Denk aan inkomsten uit dividenden. Maar de wetgeving en praktijk liggen mijlenver uit elkaar. Dit mechanisme is sinds 1996 nog geen enkele keer ingezet. Een politieke keuze: de grote vermogens worden met rust gelaten.

Wat wil ACV?

Er moet veel meer vrijheid in de onderhandelingen komen, zoals het internationaal arbeidsrecht vraagt. In België zijn die onderhandelingen zo sterk afgebakend, zelfs beperkt, dat we vinden dat die conventie gewoon niet wordt nageleefd. De loonnorm moet indicatief worden, in plaats van te werken met een maximum-tarief. In de ene sector is er meer marge dan in de andere.

Sommige bedrijven hebben heel goed geboerd tijdens de coronapandemie, andere niet. Waarom hangen ze dan allemaal vast aan 0,4 procent?

Waarom is dit belangrijk voor openbare diensten?

De loonnorm is gemaakt voor de privésector. Maar als de overheid aantrekkelijk wil blijven, moet ze de loonevoluties in de privésector wel volgen. Enkel zo kan ze concurrentiële lonen bieden. Dat is echter geen automatisme en vaak verandert er dus niets bij de openbare diensten. Als de loonspanning te groot wordt, kan ACV Openbare Diensten eisen om ook de lonen van de ambtenaren op te trekken. Als de lonen in de privésector evenwel kunstmatig onder een stomp geplaatst worden, is het veel moeilijker om in de overheidssector een loonsverhoging te onderhandelen.

SCHOP

Het waren geen sociale verkiezingen zoals anders vorig jaar. Umit Dalcinar blikt terug: “Tijd voor babbeltjes met andere kandidaten en met collega’s had ik deze keer niet, want heel wat collega’s stemden digitaal.” Ondanks deze ondankbare omstandigheden, was de opkomst erg hoog. “Dat komt volgens mij omdat er veel nieuwe namen op de lijsten stonden”, aldus Umit. “Zij moesten extra hun best doen om collega’s te overtuigen om een stem uit te brengen en dat is gelukt.”

Vandaag zetelt Umit als enige militant van ACV Openbare Diensten in de ondernemingsraad. Daarnaast heeft hij ook een zitje in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). In de ondernemingsraad behartigt hij de belangen van de arbeiders, samen met twee militanten van de andere vakbonden. Dat zitje is erg belangrijk voor hem. “Tegen 1 januari 2023 wil de Vlaamse regering dat er in elke grote stad zoals Gent slechts één sociale huisvestingsmaatschappij overblijft. Dat betekent concreet dat wij als grootste maatschappij moeten fuseren met een of meerdere kleinere maatschappijen uit het Gentse. Welke gevolgen die fusie voor het personeel zal hebben, weten we nog niet. Maar zulke zaken worden in de ondernemingsraad onderhandeld en beslist, daarom is het cruciaal dat we nu mee kunnen onderhandelen vanop de eerste rij.”

Een van Umits strijdpunten is loon naar werken. Een gelijk loon voor mensen met dezelfde job. “Niemand wil inleveren. Daarom ga ik alles geven om ons basispakket en voordelen te behouden. Ik wil onze mensen niet teleurstellen. Dan vergader ik liever een paar extra rondjes. De handdoek in de ring gooien is niks voor mij. Ik denk dat we meer kunnen bereiken door te blijven communiceren. Dat is zo in het leven, en dat is bij ons in het bedrijf ook zo.”

Ondertussen werken Umit en zijn collega-vakbondsafgevaardigden een jaar samen met de directie. Tot nu toe verloopt de samenwerking goed, dat geeft vertrouwen voor de aankomende onderhandelingen. “We moeten er samen uit raken, of we komen niet vooruit.”

WoninGent is een essentieel bedrijf, dus bleven Umit en zijn collega’s tijdens de lockdowns instaan voor het onderhoud van de woningen, 9.000 in totaal. “We kregen heel weinig meldingen binnen, omdat mensen schrik hadden om iemand in hun woning binnen te laten. Maar ook wij waren bang, want we kennen de bewoners niet: zijn die positief of negatief, gevaccineerd of niet-gevaccineerd ... Tegelijk konden we moeilijk iemand wiens douche plots niet meer werkte in de kou laten staan. Daarom hebben we in het CPBW snel beslist om pakketjes met veiligheidsmateriaal ter beschikking te stellen aan alle arbeiders. Gelukkig zijn er maar heel weinig collega’s ziek geworden.” 🗨️

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Anton Coene

“De handdoek in de ring
gooien is niks voor mij.
Ik denk dat we meer
kunnen bereiken door te
blijven communiceren.”

Umit Dalcinar is
ploegbaas bij WoninGent,
de grootste sociale
huisvestingsmaatschappij in
Vlaanderen.



Het personeel van de VDAB is ongerust over de plannen van de directie en de Vlaamse regering om de organisatie te moderniseren. Op 27 september werd er gestaakt omdat moderniseren veelal synoniem staat voor besparingen en ontslagen.

Chris Herreman is secretaris van ACV Openbare Diensten voor de Vlaamse overheid. Hij legt uit waar die ongerustheid vandaan komt. “De oorzaak ligt bij het Vlaams regeerakkoord. Daarin staat dat de VDAB tegen 2024 419 koppen moet besparen, terwijl er tegelijk opdrachten bijkomen. Naast het verstrekken van informatie voor werkzoekenden en werkgevers moet het nu ook de loopbaanbegeleiding organiseren. Met minder mensen meer doen, is dan ook behoorlijk contradictorisch.”

Er zijn verschillende problemen bij de VDAB die geleid hebben tot de staking van 27 september, vertelt Chris. “In eerste instantie was er het voorstel om de schoonmaak en catering van de VDAB uit te besteden. Dat gaat over 220 mensen. We hebben die plannen gelukkig kunnen faseren. De uitbesteding wordt niet onmiddellijk uitgevoerd, er komt eerst een studie om te achterhalen of privépartners daar überhaupt interesse in hebben.

Die marktconsultatie is bezig. Tegen 2024 gaan er trouwens nog heel wat mensen uit de schoonmaak en catering met pensioen. Een ander deel van het schoonmaak- en cateringpersoneel kan geheroriënteerd worden. We hebben er alvast voor gezorgd dat een deel van die groep binnen de VDAB opleidingen kan volgen om te switchen naar een andere functie of beroep. Onze laatste bezorgdheid is het aantal personeelsleden dat daarna nog in aanmerking komt voor overdracht naar een private partner. We hebben inmiddels begrepen dat alle arbeidsbemiddelaars en instructeurs meer dan nodig zullen zijn in de toekomst.”

Strategie, welke strategie?

“De uitbestedingsstrategie van de VDAB werd recent door het Rekenhof op de korrel genomen, juist omdat er van een degelijke strategie geen sprake is. Er moeten in de toekomst duidelijke criteria opgesteld worden bij uitbestedingen. Die zijn al enige tijd gaande en veel medewerkers bij de VDAB hebben vragen over de kwaliteit van de dienstverlening door externe partners. Een voorbeeld: een bemiddelaar kreeg van een externe partner pas na een jaar te horen dat een bepaalde werkzoekende intensieve begeleiding nodig heeft. De eerste reactie is dan: wat heeft men gedurende dat hele jaar gedaan? Dat is slechts één geval, maar wanneer een serieuze instelling als het Rekenhof kritiek uit, dan is er echt wel iets aan de hand.”

Uitgefloten door stakers, teruggefloten door het Rekenhof.
WAT IS ER AAN DE HAND BIJ DE VDAB?

De VDAB heeft daarop geanticipeerd door ervoor te zorgen dat er aan verlengingen van bepaalde contracten duidelijke criteria verbonden worden. Dat is al een stap in de goede richting.”

Plots langer werken

“Er is ook nog het dossier van de servicelijn, het callcenter van de VDAB. Daar werkt men al een aantal jaren met een arbeidsduurverkorting van 15 procent (32,3 uur per week). De directie wil nu zomaar overschakelen naar 38 uur. Als je weet dat die mensen vanaf de eerste tot de laatste seconde gemonitord worden, dan besef je dat dit een heel stresserende job is. De callcenter-medewerkers hebben indertijd net om die reden voor arbeidsduurverkorting gekozen. Na bemiddeling van de FOD WASO (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) hebben we de voorbije weken uiteindelijk een akkoord bereikt. De 38 uur gaat pas in vanaf 1 januari 2023 en er komt een financiële tegemoetkoming, onder de vorm van een functioneringstoelage.

Onduidelijkheid troef

“Dat dossier is dus gedeblokkeerd, maar de ongerustheid blijft over de toekomstige invulling van de jobs van de inspecteurs en de bemiddelaars. Gaan zij nog echt kunnen bemiddelen of lesgeven? Of worden zij een soort dispatcher van de vele opdrachten aan externe partners? Wij vragen aan de directie van de

Er is geen strategie

bij uitbestedingen,

bevestigt het

Rekenhof.

VDAB om hierover tijdig en duidelijk te communiceren om de ongerustheid zoveel mogelijk weg te nemen. Ook de administratieve ondersteunende diensten worden in het besparingsplan vernoemd. Die zullen volgens de directie van de VDAB mee evolueren met de veranderende processen en in de nabije toekomst op een andere manier ingevuld worden. Dat lijkt me de logica zelfe maar ook hier: erg duidelijk is het vandaag nog allemaal niet. Blijft het onthaal in de verschillende lokalen van de VDAB of wordt dat gecentraliseerd?”

Wat we zelf doen, doen we beter

“Ik vergelijk deze ‘modernisering’ met de periode twintig jaar geleden toen de Vlaamse overheid haar informaticadiensten uitbesteedde. Wat bleek? Na verschillende contracten met externe partners heeft men een groot aantal zaken terug in eigen handen genomen en doen de eigen ambtenaren soms zelfs beter. Bovendien bleek het oorspronkelijk gebudgetteerde bedrag voor uitbesteding verdrievoudigd te zijn, terwijl de dienstverlening niet noodzakelijk beter was. Externe partners werken met geld van de overheid en daarom moet er over de kwaliteit van de dienstverlening gewaakt worden. Als de kwaliteit er niet op vooruitgaat, dan moet de VDAB de uitbestede taken en opdrachten opnieuw in eigen beheer nemen.”

HET CIJFER

Het gemiddelde pensioen omwille van lichamelijke ongeschiktheid bedroeg in 2020 1.479,31 euro netto per maand. Daarmee moeten vaak hoge medische kosten worden betaald. In januari van dit jaar kregen 84.753 gepensioneerden zo’n pensioen.

1.479,31

Het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid is laag, zeker als je het vergelijkt met het gemiddeld nettopensioen voor de ambtenaren: dat bedraagt 1.870,71 euro per maand. Ambtenaren die langdurig ziek zijn of beperkingen hebben opgelopen kunnen een pensioen van lichamelijke ongeschiktheid ontvangen als ze niet meer kunnen werken. Jaarlijks gaat het om zo’n 3.000 nieuwe pensioneringen, goed voor 15 procent van het totaal. Dat het bedrag zo laag ligt, heeft verschillende oorzaken: de korte loopbaan, maar ook gehuwd zijn of deeltijds werk spelen mee. Zo bedraagt het minimumpensioen voor een gehuwde maar 799,06 euro. Als die geen 20 jaar loopbaan heeft en slechts halftijds heeft gewerkt gaat het om minimum 399,53 euro per maand.

Het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid duwt te veel mensen in een financieel erg kwetsbare situatie. Ook het gebrek aan professioneel perspectief kan zwaar wegen. Mensen die langdurig lichamelijk ongeschikt zijn, worden vandaag soms te gemakkelijk vroegtijdig gepensioneerd. Openbare werkgevers moeten meer hun verantwoordelijkheid nemen om via re-integratie deze personeelsleden een aangepaste job te geven. Dit is een goede zaak voor de betrokken personeelsleden, en het vermindert de algemene pensioenkost omdat de activiteitsgraad omhoog gaat. 🍀

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

VANDAAG: WERKHUIS PUNT AAN DE LIJN IN ANTWERPEN

Ook hier woedt de war on talent voor techniekers

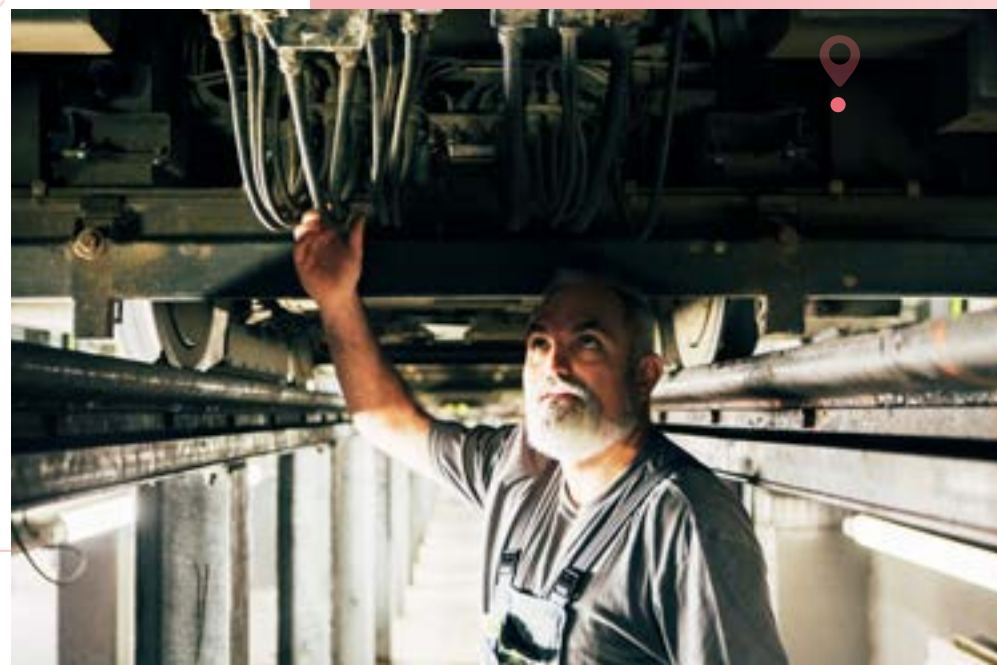
Je kan niet naast het gigantische logo van De Lijn kijken als je op de Noorderlaan in Antwerpen passeert. Achter de gevel schuilt niet alleen stelplaats PAL (Punt Aan de Lijn), maar ook het grootste bus- en tramwerkhuis van Vlaanderen. Bart Maertens ontvangt ons met een grote glimlach, dat zien we zelfs achter zijn mondmasker.

“Er werken hier meer dan 100 mensen, arbeiders en bedienden samen. Zelf ben ik hier als 21-jarige binnengewandeld en ik heb hier al heel mooie jaren beleefd.” In het Werkhuis komen trams en bussen binnen voor hun periodiek onderhoud. Ook grote herstellingen – door een ongeval of slijtage gebeuren hier. “We kunnen zelfs de oudste trams uit de jaren 70 er als nieuw laten uitzien (lacht).” Deze oudste exemplaren zullen een voor een uit het straatbeeld verdwijnen, want begin november is de eerste van meer dan 50 nieuwe trams geleverd.

“We doen veel zelf in onze werkplaats en daar zijn we echt trots op. We hebben een plaatslagerij, een wieldraaierij, experts die stroomafnemers herstellen. Er is zelfs een hele afdeling die zittingen stikken. En dan heb ik het nog maar enkel over de trams. Het andere deel van de werkplaats is exclusief voor bussen. Voor ons is het belangrijk om veel intern te doen. Privatiseren zou niet alleen slecht zijn voor de werkgelegenheid, maar zou ook de snelheid waarmee we zelf herstellingen doen nooit evenaren.”

Ook bij De Lijn woedt de ‘war on talent’. Technische profielen vinden is een groot probleem, zeker met de sterke concurrentie van havenbedrijven. “Veel leerlingen die elke dag de bus naar school nemen, volgen een technische opleiding. Zij zouden perfect bij ons

aan de slag kunnen, maar ze leren nooit over het werk dat we doen achter de schermen. We hebben wel heel wat projecten lopen om mensen zelf op te leiden. Je hebt nieuwkomers in ons land die perfect technisch geschoold zijn en na een paar weken de meeste technieken van onze werkplaats onder de knie hebben. Het enige probleem: ze spreken nog geen Nederlands. Dat lossen we nu op door een sterke samenwerking met een interimbedrijf dat ook taallessen aanbiedt. Als taal de enige barrière is, is het zonde om iemand te laten schieten.”



TEKST
Timothy Puype

FOTOGRAFIE
Anton Coene

24 november 20²⁰/₂₁

Eén jaar geleden keurde ACV Openbare Diensten het voorakkoord goed voor een nieuw Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Vlaamse sectoren zorg, welzijn en cultuur. Vanaf 1 januari 2021 zou de Vlaamse Regering belangrijke budgetten vrijmaken voor koopkrachtmaatregelen voor het personeel en tal van maatregelen nemen om de werkdruk te verlagen. Zien we één jaar later al gevolgen op de werkvloer? We vroegen het aan Jan Mortier, coördinator openbare zorg bij ACV Openbare Diensten

Begin oktober kwamen we tot een akkoord met de VVSG over drie in detail uitgewerkte protocollen: procedure uitrol IFIC, activering van IFIC-barema's en een derde protocol met onder andere koop-

“De verhoging van de eindejaarstoelage met 1,1 procent is een feit. Ook de bijkomende aanwervingen in de woon-zorgcentra lopen volop. Over de uitvoering van de kwaliteitsmaatregelen maken wij ons geen al te grote zorgen, al zal het veel tijd vergen.”

Dat het personeel 6 procent loonsverhoging zou krijgen aldus minister-president Jan Jambon, klopt niet met wat er in het akkoord staat.

“Door die ongelukkige uitspraak krijgen we van onze leden elke dag de vraag waar die verhoging blijft. Het akkoord voorziet wél in een bijkomend budget van 6 procent van de loonmassa voor koopkrachtmaatregelen voor het personeel in de residentiële ouderenzorg en in 4,5 procent extra voor het personeel van de andere zorg- en welzijnsvoorzieningen. Een belangrijke nuance.” Van dat extra budget ging al 1,1 procent naar de verhoging van de eindejaarstoelage. “Het overige budget koopkracht moet onder andere dienen voor de invoering van een nieuw verloningssysteem in de ouderenzorg (IFIC).



© Anton Coene

krachtmaatregelen voor het personeel uit de gezinszorg en de kindbegeleiders. Maar de Vlaamse Regering talmde om de protocollen te bekrachtigen.” De invoering van IFIC werd daardoor volledig geblokkeerd en ook de loonsverhoging waarop sommige personeelsleden vanaf 1 juli 2021 recht hebben. “Maar niet alleen IFIC, ook voor de gezinszorg en de kinderopvang konden de maatregelen nog niet uitgevoerd worden. We hopen dat de redelijkheid overwint en dat we toch zeer binnenkort tot een akkoord kunnen komen.”



POSTBAK EN SJT

16.12.2021 10.00 - 13.00 u

MONDELINGE TEST

07.12.2021 09.30 - 13.00 u
17.12.2021 09.30 - 13.00 u

ABSTRACT REDENEREN

03.12.2021 10.00 - 13.00 u
20.12.2021 10.00 - 13.00 u

ACV Openbare Diensten organiseert opleiding voor de personeelsleden van de federale overheid

Al onze opleidingen gaan online
door via Microsoft Teams.
Inschrijven kan enkel via
www.acv-federaleoverheid.be



**MAAK KANS OP EEN
GESIGNEERD EXEMPLAAR
VAN DE BIOGRAAF!**

Willem-Jan van Ekert, een van onze vaste medewerkers van NT Magazine, debuteert met de roman *De Biograaf*. Het verhaal handelt over een schrijver die, niets en niemand ontziend, een biografie probeert te schrijven over een lang vergeten 17^e-eeuwse schilder, Jan Olis. *De Biograaf* is online te koop via de gekende kanalen of te bestellen bij de boekhandel in uw buurt. Twee lezers maken kans op een gratis, gesigneerd exemplaar. Alles wat je daarvoor moet doen, is naar Wikipedia surfen en daar een antwoord vinden op volgende vraag: **welke openbare ambten oefende de schilder Jan Olis vanaf 1654 uit?**

Stuur je antwoord zo snel mogelijk naar nt@acv-csc.be. In NT januari lees je wie de twee gelukkigen zijn.

Aan alle ouderen, zieken, jongeren en kinderen: u bent geld waard!

We hameren er in dit magazine al jaren op: de toenemende privatisering van onze woonzorgcentra loopt de spuigaten uit. Dat bewijst nog maar eens een diepgaand onderzoek van De Morgen. Ongeveer een derde van de Vlaamse rusthuizen is nu al in handen van een commercieel bedrijf of zorggroep. Beursgenoteerde, buitenlandse groepen investeren maar al te graag in het vastgoed dat deze zorggroepen onbezorgd te koop aanbieden. Om het dan terug te huren van die vastgoedgroepen. CEO's van zo'n vastgoedreuzen verdienen makkelijk 100.000 euro per maand. De gevolgen laten zich makkelijk raden. 107 Vlaamse commerciële woonzorgcentra betalen nu al jaarlijks 93 miljoen euro aan huurgeld aan grote vastgoedspelers. Geld recht uit de zorg, maar niet voor zorg.

Binnenkort stemt het Vlaams Parlement over een decreetswijziging die privé-investeerders moet toelaten in de Vlaamse publieke zorg. Dus niet alleen de OCMW-rusthuizen staat onheil te wachten, ook de publieke jeugdzorg, kinderopvang, gezinszorg, openbare ziekenhuizen en geestelijke gezondheidszorg komen voor moeilijke tijden te staan ...

Geachte leden van de Vlaamse regeringspartijen, wilt u, als u straks vóór de decreetswijziging gaat stemmen, in de toekomst de zorg voor uw eigen ouders en kinderen a.u.b. uit eigen zak betalen?

Of gaat u er gemakshalve van uit dat de overheid wel weer zal bijspringen wanneer geprivatiseerde zorgverstrekkers plots de boel doorverkopen omdat de winstcijfers tegenvallen, personeel wordt ontslagen en er van goede zorg voor de zwakkeren in onze samenleving geen sprake meer kan zijn?

Zorg kan en mag je niet privatiseren alsof het over telecommunicatie gaat. Tot op heden de enige bij mij bekende sector waarin het na 100 jaar privatiseringsdrang wél gelukt is.☹



© Xavier Truant

TOT SLOT