

# Openbare diensten om fier op te zijn

Memorandum van ACV Openbare Sector aan de komende regeringen



**ACV**

Openbare Diensten  
Overheidsbedrijven  
Onderwijs



# Openbare diensten om fier op te zijn

Memorandum van ACV Openbare Sector aan de komende regeringen



## **Openbare diensten om fier op te zijn**

Memorandum van ACV Openbare Sector aan de komende regeringen.

ACV Openbare Sector vormt het samenwerkingsverband van de ACV-centrales voor de openbare sector. Het gaat over:

- ACV Openbare Diensten
- ACV Transcom
- COV (Christelijk Onderwijzersverbond)
- COC (Christelijke Onderwijscentrale)
- CSC Enseignement

V.U. Jan Coolbrandt - Helihavenlaan 21, 1000 Brussel



# Inhoud

<b>Onze eisen in een notendop</b>	6
<b>Voorwoord</b>	8
<b>De kracht van openbare dienstverlening</b>	10
<b>Herstel het vertrouwen tussen werkgever en werknemer</b>	14
<b>Sociale dialoog = samen vooruit</b>	20
<b>Een behoorlijk pensioen is een sociaal recht</b>	24

# Onze eisen in een notendop

**We hopen dat de volgende regeringen het belang van een sterke openbare sector erkennen en daar ook naar handelen. Want het mag ondertussen toch wel duidelijk zijn: zonder investeringen in de openbare sector komen we er niet. Onze prioriteiten die we aan de volgende regeringen zullen voorleggen zijn in ieder geval de volgende.**

## **1. Zorg voor voldoende financiering van openbare diensten**

Sterke openbare diensten zijn immers de beste optie om basisdiensten zoals zorg, onderwijs, veiligheid of mobiliteit voor iedereen even toegankelijk te maken.

## **2. Stop de privatiseringstrend**

Als openbare diensten aan de private sector worden overgelaten, krijg je vaak duurdere en minder kwaliteitsvolle dienstverlening.

## **3. Statutaire tewerkstelling moet de norm zijn**

De vaste benoeming werd in het leven geroepen om ervoor te zorgen dat een politieke wissel van de macht geen professionele gevolgen heeft. Het statuut moet vermijden dat politici kunnen beslissen wie bijvoorbeeld al dan niet een loonsverhoging krijgt.

## **4. Geen plaats voor interimwerk**

Door interimarbeid in te voeren, biedt de overheid een nepstatuut aan haar personeelsleden. Geen werk- en inkomenszekerheid en nauwelijks sociale bescherming.



## **5. Burn-out en agressie zijn reële problemen**

Het aantal personeelsleden met een burn-out is enorm en blijft elk jaar stijgen. Stress en oververmoeidheid zijn goed voor een kwart van de ziekte-dagen. Waar blijven de maatregelen rond werkbaar werk?

## **6. Sociale dialoog = samen vooruit**

De klemtoon moet liggen op goed georganiseerd, efficiënt sociaal overleg. In alle sectoren, maar ook globaal, moeten er opnieuw tweejaarlijkse cao's worden afgesloten.

## **7. Geef contractuele personeelsleden een aanvullend pensioen**

We willen af van de verschillen tussen statutair en contractueel overheidspersoneel. Alle contractuelen moeten op korte termijn een aanvullend pensioen krijgen op basis van een werkgeversbijdrage die minimaal overeenkomt met 3% van het loon.

## **8. Bied pensioenperspectieven in plaats van verbroken beloftes**

De afgelopen jaren werden er al tal van wijzigingen doorgevoerd. Het resultaat is langer werken, voor minder pensioen. De belofte uit het regeerakkoord dat alles zou gepaard gaan met goed sociaal overleg werd niet waargemaakt.

# Voorwoord

**De verkiezingen van mei 2019 komen eraan. Een belangrijk moment. Want het mag ondertussen wel duidelijk zijn dat de afgelopen regeerperiode bijzonder moeilijk was voor de openbare sector.**

Na een golf zware besparingen in de overheidssector, personeelsverminderingen, een verplichte indexsprong en ingrepen in de pensioenen, staan we nog steeds voor een begrotingstekort van 8 miljard euro.

***Ondertussen is het hopelijk voor iedereen duidelijk: zonder investeringen in de openbare sector komen we er niet!***

De onderhandelingsruimte die de regering ons gaf, was vaak minimaal, soms zelfs onbestaande. Collectieve ontslagen hebben we gelukkig kunnen

afwenden, maar we moesten constant waakzaam zijn. De winsten waren dan ook schaars: over de volledige regeerperiode kon enkel voor het onderwijs een cao worden afgesloten. Besparen op de overheid was een bewuste politieke keuze. En dat gebeurde domweg lineair: min 10% op personeelsuitgaven, min 20% op werkingskosten en min 30% op investeringsuitgaven. Dat moest de budgettaire problemen in ons land oplossen. Maar terroristische aanslagen of toegenomen migratiestromen waren daar niet in voorzien.

Ondertussen is het hopelijk voor iedereen duidelijk: zonder investeringen in de openbare sector komen we er niet!

- De klimaatuitdagingen en mobiliteitsproblemen vergen - onder andere - een performant openbaar vervoer.



- De Vlaamse minister van Onderwijs pleit openlijk voor meer investeringen in het onderwijs.
- De minister van Justitie eist een stapsgewijze begrotingsinjectie van 750 miljoen euro per jaar om het personeelsbestand op peil te brengen en de totaal verouderde infrastructuur onder handen te nemen.
- Ambtenaren van Financiën geloven zelf niet in de effectiviteit van hun strijd tegen fiscale fraude.
- Verschillende leidende ambtenaren hekelen openlijk het gebrek aan investeringen in hun diensten. Moet er dan telkens één of andere crisis uitbreken vooraleer politici inzien dat er middelen moeten worden vrijgemaakt?

Maar we zijn hoopvol. Er komt een nieuw momentum aan. Drie

verkiezingen op één dag. De kiezer mag de kaarten opnieuw door elkaar schudden. Politici gaan met die kaarten daarna weer aan de slag.

Daarom schuift ACV Openbare Sector enkele prioriteiten naar voren. Prioriteiten waarvan wij hopen dat kiezers ze mee in beschouwing nemen wanneer ze hun stem uitbrengen, én waar verkozen politici nadien rekening mee moeten houden.

## **ACV Openbare Sector Mei 2019**

# 1

## De kracht van openbare dienstverlening

**Dé trend van de afgelopen jaren: de overheidsdiensten in het verdomhoekje plaatsen. Het is natuurlijk makkelijk scoren wanneer een politicus stelt dat we veel kunnen besparen op overheidsdiensten die we eigenlijk helemaal niet nodig hebben.**

Maar overheidsdiensten niet nodig? Dat slaat eigenlijk nergens op. En de overheid beperken tot haar “kerntaken” is nóg zo’n doodoener die getuigt van een foute aanpak. Als de openbare sector niet goed werkt, heeft dat vooral te maken met de manier waarop deze politiek wordt aangestuurd. Of afgebouwd. Sterke overheidsdiensten maken inherent deel uit van onze welvaartstaat. “Wie niet van de staat houdt, moet Somalië maar eens bezoeken”, zegt Francis Fukuyama.

Het belang van openbare dienstverlening? Door bepaalde basisdiensten weg te houden van het marktmechanisme, zijn ze toegankelijk voor iedereen in de maatschappij. Ongeacht wat de financiële situatie van iemand is. Onderwijs, mobiliteit, veiligheid, communicatie, informatie, ont-

spanning, zorg ... moeten voor iedereen op een gelijke manier toegankelijk zijn!

Wanneer publieke voorzieningen worden afgebouwd, zijn de gewone mensen daar het slachtoffer van, niet de financieel welgestelde toplaag van de bevolking. Resultaten van een VN-onderzoek stellen zelfs dat progressieve sociale uitgaven een groter herverdelend effect hebben dan belastingen. Het maatschappelijk belang van de overheid en collectieve voorzieningen voor de bevolking, moeten daarom meer worden geduid en verdedigd.

***Wanneer publieke voorzieningen worden afgebouwd, zijn de gewone mensen daar het slachtoffer van, niet de financieel welgestelde toplaag van de bevolking.***

## **1.1 Zorg voor voldoende financiering**

Wij pleiten niet alleen voor publieke dienstverlening, wij pleiten voor kwalitatieve publieke dienstverlening. En daarvoor moet er dringend een trend-

breuk komen! Openbare diensten worden immers in alle stilte verder uitgehold. En dat komt de kwaliteit niet ten goede. Want kwaliteitsvolle openbare diensten waren geen prioriteit van de vorige regering. Integendeel, er werd volop bespaard en afgebroken.

Met als gevolg dat onze openbare diensten, overheidsbedrijven en onderwijs, het steeds vaker met minder mensen, minder middelen en slechtere infrastructuur moeten waarmaken.

## 1.2 Stop de privatiseringstrend

En dan is er natuurlijk ook de steeds toenemende trend om te gaan privatiseren. Sommige politici roepen maar al te graag dat een overheid zich niet moet bezighouden met diensten die je ook aan de private markt kan overlaten. De politiek laat zich hier graag leiden door oneliners maar niet door het debat grondig te voeren op basis van een maatschappelijke kosten-batenanalyse.

Dat is fout. De ervaring leert immers dat de prijs van openbare voorzieningen na privatisering hoger uitvalt dan de kost voor de privatisering!

Vergelijk bijvoorbeeld eens de kostprijs van onderwijs in ons

land met de prijzen in onder andere de Verenigde Staten. Denk eens aan de geprivatiseerde spoorwegen in Groot-Brittannië. Een treinticket is daar peperduur. Bekijk nog eens de "Pano"-reportage "Undercover in de Zorgfabriek" waarin de praktijken van winstmaximaliserende woonzorgcentra werden uitgelicht. Of kijk naar de evoluties in de veiligheidssector. Ook daar is de privatisering ingezet onder ministers Jambon en Vandeput. Private bewakingsfirma's nemen het steeds vaker over van gekwalificeerde en goed opgeleide veiligheidskorpsen van de overheid. Maar met welke garantie? Is dat de wereld waarin we willen leven?

Privatisering is niet de richting die we uit moeten voor onze openbare dienstverlening. Openbaar, kwalitatief, toegankelijk, los van winstcijfers en neutraal, dat blijven de codewoorden.



# 2

**Herstel het vertrouwen  
tussen werkgever en  
werknemer**

## **De afgelopen jaren hebben werknemers in de openbare sector duidelijk ingeboet op hun arbeidsvoorwaarden: minder mogelijkheden tot deeltijds werken, minder pensioen, indexsprong ...**

En ook deze verkiezingen neemt N-VA de afschaffing van de index op in haar programma. Dat kan voor ons niet!

Werknemers in de openbare sector voelen zich steeds minder gewaardeerd. Er wordt niet naar hen geluisterd en ze verliezen zekerheden. En dat terwijl de lat hoger wordt gelegd en de regelgeving opgedreven.

Het vertrouwen tussen werkgever en werknemer is verbroken.

Dat is problematisch, zeker in de alleen maar toenemende strijd om competente werkkrachten. Dan hebben we een overheid nodig die zich kan profileren als aantrekkelijke werkgever. De aantrekkelijkheid van het beroep moet omhoog. Een werkgever die dat niet doet, wordt morgen weggedrukt op de arbeidsmarkt.

De komende jaren zullen, door de impact van informatisering en artificiële intelligentie, drastische veranderingen met zich meebrengen in overheidsadministraties en -bedrijven. Daar wordt veel te weinig bij stilgestaan. Politici blijven vastgeroest denken in functie van lineaire besparingen. Niet in functie van de toekomst, die eigenlijk al zeer nabij is.

We doen een oproep aan de volgende regeringen: maak werk van een positief personeelsbeleid, geef mensen kansen, investeer veel meer in opleiding en ontwikkeling ... En vooral: herstel het psychologisch contract met uw werknemers. Iedereen heeft erbij te winnen, de werkgevers, de werknemers, de hele samenleving.

## **2.1 Statutaire tewerkstelling moet de norm zijn**

Vanuit N-VA-hoek werd openlijk de aanval op de vaste benoeming ingezet. Minister Vandepuut (N-VA) wou het afschaffen en beperken tot "gezagsfuncties" (zoals diplomaten en magistraten). En ook minister Homans

(N-VA) zag liever geen statutaire wervingen meer. Ze volgen daarmee wat al langer gangbaar is in grote steden zoals Antwerpen.

Deze politici stellen graag dat de afschaffing van de vaste benoeming zal leiden tot een beter personeelsbeleid. Niets is minder waar, want beide hebben helemaal niets met elkaar te maken!

***Om het personeel te beschermen tegen politieke willekeur werd het statuut in het leven geroepen. Dat statuut moet ervoor zorgen dat een politieke wissel van de macht geen professionele gevolgen heeft.***

Waar het hen wél om te doen is, is meer greep krijgen op het overheidspersoneel en gemakkelijker kunnen overgaan tot afstoting van activiteiten (en zulke herstructureringen brengen uiteraard ook ontslagen met zich mee). Afbouw van arbeidsvoorwaarden (minder sociale bescherming) fungeert daarbij als tussenstap.

Maar ondertussen staan wel de neutraliteit en gelijke behandeling, beide basiswaarden van openbare dienstverlening, op de helling.

De personeelsleden in de openbare sector hebben een aparte werksituatie. Hun 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. Dat statuut moet ervoor zorgen dat personeelsleden zekerheden krijgen, dat een politieke wissel van de macht geen professionele gevolgen heeft. Overheidspersoneel vervult een publieke opdracht. Ze dienen een algemeen belang. Om dat te doen mogen ze niet de speelbal worden van politici, bestuurders of andere actoren die hun belangen willen doordrukken. We willen geen openbare sector waarbij mensen individueel onderhandelen over loon- en arbeidsvoorwaarden en waarbij politici kunnen beslissen wie al dan niet de jaarlijkse loonsverhoging krijgt.

Is dat raar? Oubollig? Niet meer van deze tijd? Helemaal niet! Ook nu nog zijn er voorbeelden genoeg van personeelsleden die onder druk kunnen komen staan van een politieke overheid.

Wij pleiten daarom voor statutaire tewerkstelling als norm in de openbare sector. Verworven rechten moeten behouden blijven.



Vooral in de lokale sector zien we een groot percentage contractueel overheidspersoneel. Dat is het gevolg van de regularisatie van de opsporingsprogramma's en gesco's. Die personeelsgroepen kregen slechts een gewone arbeidsovereenkomst.

En hoewel we de arbeidsvoorwaarden voor contractuele personeelsleden ondertussen al stevig hebben kunnen verbeteren, hebben ze toch een veel minder interessant statuut dan hun statutaire collega's.

Verdere harmonisatie zou zeker goed zijn, maar dan enkel als die positief is. Het mag niet de bedoeling zijn dat de arbeidsvoorwaarden van statutaire

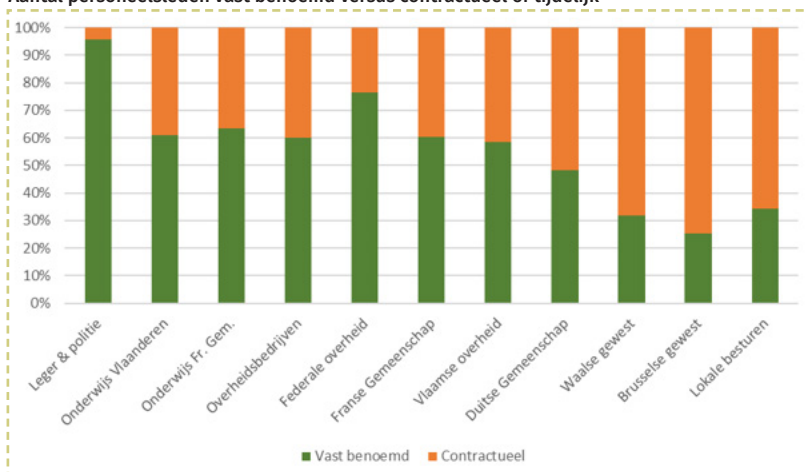
personeelsleden afgebouwd worden tot het niveau van hun contractuele collega's (daar stonden de N-VA-ministers de afgelopen legislatuur voor). Wij pleiten voor een gelijktrekking naar boven toe.

## 2.2 Geen plaats voor interimwerk

Statutaire jobs worden meer en meer contractueel, maar daarnaast doet ook interimarbeid haar intrede in de openbare sector. Tot voor kort kon daar helemaal geen sprake van zijn. En dat heeft een goede reden.

Door interimarbeid in te voeren, biedt de overheid een ultiem nepstatuut aan haar personeels-

Aantal personeelsleden vast benoemd versus contractueel of tijdelijk



Bron: RSZ - 2018 Q2

leden. Geen werk- en inkomenszekerheid en nauwelijks sociale bescherming.

Bovendien kan je in tijden van zware besparingen, wanneer de regering de personeels- en werkingskosten van de overheidsdiensten drastisch heeft teruggedroefd, duur interimwerk al helemaal niet verdedigen. Een interimwerknemer kost de overheid immers ruim het dubbele van wat een statutair of een contractueel personeelslid kost.

Het is ook niet zo dat er bij de overheid zoveel eenvoudige jobs zijn die snel ingevuld kunnen worden door een interimkracht. Integendeel, er zijn vooral gespecialiseerde functies met certificering die een zekere mate van kennis, ervaring en competenties vereisen.

**Het aantal personeelsleden met een burn-out is enorm en blijft elk jaar stijgen. Stress en oververmoeidheid zijn goed voor een kwart van de ziektedagen.**

En waarom is interimwerk eigenlijk nodig? Om een korte afwezigheid van een personeelslid of plotse toename van werk op te vangen, kan de overheid nu al personeelsleden met een tijdelijk contract aanwerven. Een

kleine rondvraag bij de verschillende personeelschefs leert ons trouwens dat ze zelf absoluut geen vragende partij zijn om gebruik te maken van interimkrachten.

### **2.3 Burn-out en agressie zijn reële problemen**

Mensen kiezen vaak met veel overtuiging om in de openbare sector te werken. Dienstverlening voor de maatschappij is iets zinvols en personeelsleden van de openbare sector zijn dikwijls zeer geëngageerd.

Maar het wordt hen steeds moeilijker gemaakt om dat engagement te voelen. De negatieve trends die we hierboven al aanhaalden, zijn daar zeker oorzaak van.

Het aantal personeelsleden met een burn-out is enorm en blijft elk jaar stijgen. Stress en oververmoeidheid zijn goed voor een kwart van de ziektedagen.

Goede verlofregelingen zijn nodig om de work-life balans gezond te houden en kunnen de stijging van het aantal burn-outs tegengaan. Maar het zijn net die zaken die er tegenwoordig aan moeten geloven. Het veel minder interessante zorgkrediet kwam in de plaats van de loopbaanonderbreking voor perso-

neelsleden die onder Vlaamse bevoegdheid vallen. Het ziektekrediet staat op de helling. De pensioenleeftijd ging omhoog. En er zijn ook structurele personeelstekorten die het moeilijk maken om verlof op te nemen of die veel vergen van een team om collega's die ziek zijn op te vangen.

De vele negatieve maatregelen van de laatste jaren hebben absoluut bijgedragen aan die stijging van burn-outs. Waar

blijven de maatregelen rond werkbaar werk?

Een ander toenemend probleem in de openbare sector is agressie. Bekende sectoren zoals de vervoerssector of veiligheidsdiensten, hebben er in stijgende mate mee te maken. Maar ook loketbedienden, postbodes en het onderwijs hebben het steeds zwaarder te verduren. Wij vragen meer maatregelen en financiële middelen om hun veiligheid te garanderen!



# 3

**Sociale dialoog =  
samen vooruit**

**De laatste jaren werden er geen cao's afgesloten. Nochtans is dat van cruciaal belang. Wanneer vakbonden en werkgevers samen akkoorden kunnen maken, kunnen we vooruitgaan in de openbare sector. Dat gebeurt nu niet.**

Momenteel worden beslissingen meestal eenzijdig opgelegd door de betrokken overheden. Zo werkt sociaal overleg niet! We moeten elkaars standpunten serieus nemen, constructief uitwisselen en bespreken. Maar de laatste tijd lijkt het alsof er vooral getracht wordt om die overlegmomenten te blokkeren, uit te stellen of te beperken. Er is geen engagement of onderhandelingsbereidheid meer om met de vakbonden tot echte akkoorden te komen.

In alle sectoren, maar ook globaal, moeten er opnieuw tweejaarlijkse cao's worden afgesloten.

## **Vier jaar later: waar staan we met de cao-onderhandelingen?**

- **Intersectoraal (globaal akkoord voor openbare sector):**

De onderhandelingen werden gestart, maar minister Vandepuut (N-VA) was niet bereid om een akkoord te maken. De andere regeringsleden waren daar nochtans wel toe bereid. Ook is de vakbondspremie al vier jaar niet meer aangepast.

***Er is geen engagement of onderhandelingsbereidheid meer om met de vakbonden tot echte akkoorden te komen.***

- **Onderwijs Vlaanderen:** Er werd een cao gerealiseerd.
- **Onderwijs Franstalige Gemeenschap:** Er wordt een cao gefinaliseerd.
- **Lokale en regionale besturen:** Er werd geen cao gerealiseerd. De onderhandelingen lopen al geruime tijd, maar tot nog toe zonder gunstig resultaat.

- **Federale overheid:** Minister Vandeput (N-VA) was niet bereid cao-onderhandelingen aan te knopen.
- **Vlaamse overheid:** De onderhandelingen zijn opgestart, maar hebben niet tot resultaat kunnen leiden omwille van discussies met minister Homans (N-VA) over ziektekrediet, afschaffing statutaire werving ...
- **Wallonië:** Met de Waalse regering is de sociale dialoog de laatste twee jaar moeilijk verlopen, maar toch hebben we de toekenning van een eindejaarspremie als belangrijk punt binnengehaald.

Jammer genoeg bleek de Waalse regering helemaal niet bereid het APE-dossier (steun ter bevordering van de tewerkstelling) te onderhandelen.

- **Duitstalige gemeenschap:** De sectorale onderhandelingen in de Duitstalige Gemeenschap, zowel voor het Ministerie als de Paracommunautaire instellingen, zijn bijna afgelopen. Er zit een akkoord aan te komen. Op 16 mei vindt de beslissende onderhandeling plaats. De gedekte periode gaat van 2019 tot 2024.

Voor het onderwijs springen

vooral het behoud van de brugpensioenmaatregelen en werkzekerheid vanaf het begin van de loopbaan in het oog, bovenop een algemene verhoging van het vakantiegeld tot 85% van de wedde, een forfaitaire vergoeding van € 150 per schooljaar voor thuiswerk en een bijkomende biënnale.

Voor het Ministerie en de Paracommunautaire instellingen werd vooral voortuitgang geboekt op het vlak van de lineaire verhoging voor de bachelors (II+).

Het akkoord dat waarschijnlijk zal worden gesloten, is zowat volledig gebaseerd op het eisenprogramma van onze vakbond.

- **Brusselse besturen:** Er is wel een akkoord gesloten voor de gewestelijke overheidsdiensten en voor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, maar de gesprekken over het achterblijven van de wedde in de lokale Brusselse besturen, zitten nog altijd in het slop.
- **Overheidsbedrijven:**
  - **Spoor:** Er werd een protocol van sociaal akkoord afgesloten voor de periode 2016-2018, maar dat akkoord ging gebukt onder de door de

regering opgelegde productiviteitsstijging van 20% op vijf jaar. Er is momenteel nog geen datum bekend waarop de onderhandelingen voor een nieuw protocol zullen starten.

- **Post:** Er werd een cao goedgekeurd na de stakingen van 2018, maar die kreeg niet het vertrouwen van alle vakbonden.
- **Telecom:** Er werd een cao goedgekeurd na de stakingen van 2018, maar die kreeg niet het vertrouwen van alle vakbonden.
- **De Lijn/TEC/MIVB:** Cao's volgens het ritme van de interprofessionele besprekingen.
- **Zorgsector:** In de federale zorgsector werd eind 2017 een sociaal akkoord afgesloten voor de federale gezondheidssectoren (ziekenhuizen, thuisverpleging). Het akkoord voorziet voor de periode 2017-2020 voor de publieke en private sector 463 miljoen euro bijkomende middelen. De uitvoering van het sociaal akkoord loopt echter vertraging op.

In Vlaanderen werd na lang onderhandelen een nieuw Vlaams Intersectoraal Akkoord

(VIA5) bereikt voor de Vlaamse zorg- en welzijnsvoorzieningen (ouderenzorg, thuiszorg, kinderopvang ...).

De middelen die door de akkoorden worden vrijgemaakt, zijn te gering om een antwoord te kunnen bieden op het personeelstekort en de stijgende werkdruk in de zorgsector. De recente acties in de zorgsector hebben in elk geval een duidelijk signaal gegeven dat de volgende regeringen meer zullen moeten doen voor het personeel.

#### • **Veiligheidskorpsen:**

- **Politie:** Op het einde van de legislatuur kwam er een cao tot stand.
- **Militairen:** Er werd geen cao afgesloten.
- **Brandweer:** Er werd geen cao afgesloten.

# 4

**Een behoorlijk pensioen  
is een sociaal recht**



#### 4.1 Bied perspectieven in plaats van verbroken beloftes

Onze pensioenen vormen al jaren voorwerp van discussie. Nochtans zijn ze een cruciale schakel in onze sociale bescherming.

Onheilsberichten over vergrijzing en betaalbaarheid van de pensioenen zijn legio. Inderdaad, de bevolking veroudert en de gemiddelde levensduur stijgt. Toch gaat de politieke berichtgeving daarover te ver. Eerder dan mensen voortdurend bang te maken, zou men hen beter een perspectief kunnen bieden, de problemen duiden en aangeven wat de alternatieven zijn.

Maar zo werkt het niet. De afgelopen jaren werden er al tal van wijzigingen doorgevoerd. Het resultaat is langer werken, voor minder pensioen! De belofte uit het regeerakkoord dat alles zou gepaard gaan met goed sociaal overleg werd niet waargemaakt. De principes werden vastgelegd in “Atomashriftjes” en de vakbonden mochten enkel meepraten over een aantal modaliteiten.

Maar niet te veel. En enkel als de regering ze aanvaardde.

De regering maakte de bevolking ook wijs dat men langer zou werken, maar mét correcties voor wie een zwaar beroep heeft. Dat laatste werd – ondanks een akkoord met twee van de drie vakbonden – niet gerealiseerd.

***De afgelopen jaren werden er tal van wijzigingen doorgevoerd. Het resultaat: langer werken, voor minder pensioen!***

Het eindresultaat: iedereen werkt langer, zonder beloofde correcties, met of zonder zwaar beroep. Zelfs voor personeelsgroepen waarvan niemand de erkenning als zwaar beroep betwist, blijven nu enkel nog de negatieve maatregelen over. Het is de zoveelste verbroken belofte tegenover de bevolking.

Zelfs wat het minimumpensioen betreft, was er voor het overheidspersoneel niets mogelijk. In tegenstelling tot het werknemerspensioen dat dankzij de interprofessionele akkoorden



wél werd opgetrokken. Idem voor zelfstandigen. De cynische redenering daarachter? De regering vindt dat het minimumpensioen voor het overheidspersoneel onvoldoende dicht bij de armoedegrens ligt.

Alle regeringen brachten wijzigingen aan aan de pensioenen. Maar de jongste jaren zijn de discussies ingrijpender dan

ooit. Sommige voorstellen, zoals het aftoppen van de pensioenen op 3000 euro bruto (sp.a), verwerpen we uitdrukkelijk. In de openbare sector zijn er inderdaad een aantal mensen met een hoog pensioen. Maar de hoogste pensioenen en grootste ongelijkheden zitten in de aanvullende pensioenregelingen en de fiscale voordelen die ermee gepaard gaan.

Ook stelt zich een probleem van financiering van de pensioenen voor lokale besturen.

Die besturen staan zelf in voor de financiering van de pensioenen van hun statutaire personeelsleden. Daardoor hebben gemeenten, OCMW's en openbare ziekenhuizen in Vlaanderen de afgelopen decennia een hoge pensioenschuld opgebouwd. Het probleem werd lang vooruit geschoven, maar weegt nu steeds zwaarder. Het gevolg: in heel wat instellingen wordt helemaal niet meer statutair benoemd. Wij vinden evenwel dat de rekening niet naar het personeel mag worden doorgeschoven. Het pensioenprobleem valt volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever. De volgende regeringen zullen mee een oplossing moeten uitwerken voor deze schulden. Ze dreigen immers de werking van sommige lokale besturen te hinderen.

Het Nationaal Pensioencomité had hét discussieplatform moeten worden. Maar die rol werd niet waargemaakt. De prioriteiten en standpunten van de interprofessionele sociale partners lagen te ver uit elkaar. De regering ging ondertussen door met allerlei ingrepen, wat het vertrouwen in de besprekingen erg bemoeilijkte.

## 4.2 Geef contractuele personeelsleden een aanvullend pensioen

Het pensioen van contractuele personeelsleden is lager dan het overheidspensioen. Daarom wordt dat werknemerspensioen aangevuld.

Vorig jaar werd een wet goedgekeurd die zorgt voor een wettelijk kader om het aanvullend pensioen voor contractuelen in elke sector mogelijk te maken.

In de lokale besturen zijn daarvoor al stappen gezet, maar er zijn grote verschillen tussen het ene bestuur en het andere.

De federale overheid heeft zich ertoe verbonden een bijdrage te leveren van 3% op het loon van elk contractueel personeelslid en trekt daarvoor jaarlijks 32 miljoen euro uit. Na heel wat heen en weer getrek werd de aanbesteding pas in april 2019 gelanceerd.

***De hoogste pensioenen en grootste ongelijkheden zitten in de aanvullende pensioenregelingen en fiscale voordelen die daarmee gepaard gaan. Niet in de openbare sector.***

Minister Vandeput (N-VA) heeft echter nagelaten om voor de jaren 2017 en 2018 de voorziene

middelen vast te leggen. Hij is daarmee rechtstreeks verantwoordelijk voor de vertraging waarmee het aanvullend pensioen voor federaal contractueel overheidspersoneel wordt ingevoerd!

Voor de federaal gesubsidieerde zorgsector bestaat er ook een principieel engagement, maar dat is beperkt tot amper 0,6% van de loonmassa.

De Vlaamse overheid heeft voor 2018 en 2019 samen 22 miljoen euro opzijgezet. Daarmee start men met een aanvullend pensioen vanaf 2018. Vanaf dan wordt er door de werkgever 3% bovenop het loon van elke werknemer in het pensioenfonds gestort.

***Er moet opnieuw een zekere flexibiliteit komen in de leeftijd waarop mensen hun pensioen kunnen opnemen.***

Dat aanvullend pensioen kwam tot stand dankzij onze aanhoudende druk! Zonder die inspanningen stonden we nog nergens. Maar het werk is daarmee niet af. Wij willen dat er overal stappen worden gezet om minstens die 3% te halen. En op termijn moet dat verder worden uitgebouwd tot een volwaardig aan-

vullend pensioen. Wat momenteel werd gerealiseerd, is een eerste stap, maar blijft absoluut onvoldoende.

### **4.3 Tien principes voor een behoorlijk overheidspensioen**

We schuiven tien principes naar voor als basis voor een vernieuwd sociaal contract voor de overheidspensioenen:

- 1. Mensen moeten kunnen rekenen op een behoorlijk pensioen.** We stellen 75% van het eindloopbaanloon bij een volledige loopbaan van 45 jaar voor, rekening houdend met eventuele preferentiële tantièmes of zware beroepen. In het werknemersstelsel kan je pragmatisch het wettelijk en aanvullend pensioen samen nemen om dat doel te bereiken. Het minimumpensioen moet omhoog. Een gelijkstelling met het werknemerspensioen naar beneden is geen optie.
- 2. Wij blijven ook pleiten voor de drie bestaande pensioenstelsels.** Het is beter om deze stelsels te actualiseren dan een volledig nieuw puntenstelsel uit te werken. **Dat puntenstelsel wijzen we af.** Pensioenen moeten trans-

parant en duidelijk worden geregeld. Een mathematisch model met allerlei zelfsturende externe parameters zal het vertrouwen in de pensioenen niet herstellen, integendeel. Beslissingen over pensioenen mag je niet herleiden tot een coëfficiëntenkwestie.

3. We willen op termijn af van de verschillen tussen statutair en contractueel overheidspersoneel. Dat kan best door contractuelen een overheidspensioen te geven. Als dat niet meteen mogelijk is dan moeten **alle contractuelen in de overheidssector op korte termijn een aanvullend pensioen krijgen** op basis van een werkgeversbijdrage die minimaal overeenkomt met 3% van het loon. Dat moet tegen het eind van de komende legislatuur worden opgetrokken tot 6%. Aanvullende pensioenen moeten geplafonneerd worden op het bedrag dat een personeelslid normaal had kunnen krijgen als hij een overheidspensioen had. Net zoals het wettelijk pensioen maandelijks wordt uitgekeerd, moeten aanvullende pensioenen verplicht worden uitbetaald op basis van een rente.

4. **Pensioenen moeten automatisch welvaartsvast zijn.** De perequatie in het overheidsstelsel heeft haar doel al bewezen en moet daarom behouden blijven. De expertencommissie over de toekomst van de pensioenen, bepleitte zelfs de invoering van zo'n regeling in het werknemersstelsel.

5. **Er moet, binnen aanvaardbare grenzen, opnieuw een zekere flexibiliteit komen in de leeftijd waarop mensen hun pensioen kunnen opnemen.** De groep mensen die in de huidige situatie moet blijven werken tot de wettelijke pensioenleeftijd is onredelijk groot. Een bonus-malusregeling invoeren om hieraan te verhelpen, zal de sociale ongelijkheid versterken en is daarom geen goede oplossing. Voor alle duidelijkheid: een wettelijke pensioenleeftijd blijft nodig.

6. **Het akkoord over de zware beroepen is een minimumakkoord.** Aan het akkoord moeten nog verbeteringen worden aangebracht: zoals verworven rechten in berekening en de P-datum voor wie een verhogingscoëfficiënt had maar niet erkend wordt als zwaar beroep. Wanneer er geen systeem

van zware beroepen komt, moet het gunstig tantième, dat van toepassing is in de openbare sector, behouden blijven.

7. Je kan uiteraard discussiëren over versterking van de link tussen werken en pensioen. Maar **het mechanisme van gelijkgestelde periodes in het overheidsstelsel is een goed concept** (maximaal 20% van de loopbaan kan worden gelijkgesteld) en mag niet worden gewijzigd.
8. **Geplafondeerde lonen verzwakken het wettelijk werknemersstelsel.** Je werkt beter met een maximum-regeling over de stelsels heen die vervolgens wordt toegepast op de wettelijke en aanvullende pensioenen samen.
9. **Voor rustpensioenen geven we voorrang aan individueel opgebouwde rechten,** eerder dan aan een pensioen naargelang de situatie als alleenstaande of gezinshoofd. Dat uitgangspunt ligt bovendien aan de basis van het overheidsstelsel.
10. Het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid was de afgelopen tijd voorwerp van discussie. Natuurlijk

moet men voorkomen dat mensen vroegtijdig op pensioen worden gesteld. Maar de regeling afschaffen is geen oplossing. **Langdurig zieken mag je niet in de onzekerheid storten door aan hun inkomen te raken.** Geef wie langdurig ziek is meer kansen op re-integratie en pas hun werksituatie aan. Doe dat niet met woorden, maar zorg effectief voor aangepaste jobs en maak daarvoor de nodige middelen vrij.



Foto: Belgian Defence @ Adjt Nicolas Deplanque

