

Jaaroverzicht lokale en regionale besturen: bedankt, leden en militanten!

Nieuws maandag 10 januari 2022

In deze moeilijke coronatijden bedanken we graag onze militanten en leden voor hun tomeloze inzet en strijd voor een solidaire samenleving. Onze militanten hebben in ongemakkelijke omstandigheden het hoofd boven water gehouden om op te komen voor de leden, om hun problemen te aanhoren en op te lossen. Een overzicht.

Voor wie aan het werk kon blijven, moesten veilige werkomstandigheden worden gecreëerd. Voor wie die niet aan de slag kon omwille van de pandemie, was het zoeken naar manieren om een aanvaardbare overgangperiode te garanderen, zowel financieel als mentaal. De oplossingen die op tafel kwamen waren divers: andere taken, telewerken, financiële tussenkomsten voor wie toch tot tijdelijke werkloosheid gedwongen werd.

De kracht en inzet van militanten

Voor militanten van ACOD LRB is dit een evidente strijd, gezien hun rechtvaardigheidsgevoel een sterke drijfveer vormt. We beseffen dat dit niet de gemakkelijkste weg is. Militanten worden in deze rechtse politieke atmosfeer tegengewerkt, geboycot en gepest. In enkele gevallen wordt zelfs bedreigd met ontslag. Dit is allemaal een gevolg van uitspraken van democratisch verkozen politici in ons arm Vlaanderen en van het vergoelijken van soms degoutante oneliners van extreemrechtse kopstukken. Om nog maar te zwijgen over het vele fake news, dat vrolijk verspreid wordt door dezelfde bende. ACOD LRB zal blijven ageren tegen dit onrecht en voor syndicale rechten. Wij zijn fier dat onze militanten boven dit gewoel blijven werken voor de leden. Met sociale dialoog als het kan, met actie als het moet.

De steun van leden in onze strijd

Samen met onze leden hebben we ook in 2021 gestreden voor een warme samenleving. Onder de kille Vlaamse regering was dit ook dit jaar hard. Maar samen staan we sterk. ACOD LRB heeft samen met jullie allemaal toch verscheidene voorgestelde negatieve wijzigingen tegengehouden, gekelderd of aangepast ten voordele van de personeelsleden en van de maatschappij. Dit kon enkel bereikt worden met jullie steun.

Koopkracht

Alle personeelsleden kunnen genieten van een koopkrachtverhoging door de verhoging van de eindejaartoelage met 1,1 procent. Voor de personeelsleden die onder het VIA6-akkoord vallen wordt een bijkomende koopkrachtverhoging vooropgesteld bij de uitrol van de IFIC-functieclassificatie. Hier spreken we over een koopkrachtverhoging van gemiddeld 4,5 procent voor wie tewerkgesteld is in de klassieke sectoren en van gemiddeld 6 procent voor de personeelsleden van de geregionaliseerde sectoren.

Het waren moeilijke onderhandelingen, maar we hebben er toch onze stempel kunnen op drukken. Het

schrappen van de bepaling dat de eindejaartoelage niet meer dan een twaalfde van het jaarloon mag bedragen en het bewaren van de haard- en standplaatstoelage apart van de IFIC-barema's zijn belangrijke verwezenlijkingen die ervoor zorgen dat ook de laagste lonen kunnen genieten van een volwaardige koopkrachtverhoging. Ten slotte werd een apart barema toegevoegd voor de zorgkundigen. In het IFIC-barema is het salaris van de zorgkundigen slechts voordeliger gedurende de eerste 18 jaar. Daarna werd het zelfs nadeliger. We hebben hiervoor een nieuw barema opgemaakt zodat ook na 18 jaar minimaal het huidige salaris verkregen wordt.

CoViD-19

Om de negatieve effecten van CoViD-19 voor de personeelsleden van de lokale besturen te verzachten werden tal van maatregelen genomen. Zo werden periodes van tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld met dienstactiviteit voor de administratieve anciënniteit, voor werkelijke dienst, voor de berekening van de eindejaartoelage en voor de jaarlijkse vakantiedagen. Bovendien werd het corona-ouderschapsverlof gelijkgesteld met het gewone ouderschapsverlof. Er werd een recht op verlof ingevoerd bij de sluiting van een school, kinderdagverblijf of centrum voor opvang van gehandicapten. Voor contractuelen betekent dit dat zij terechtkomen in een stelsel van tijdelijke werkloosheid. Voor statutairen wordt een gelijkaardige vergoeding minimaal gegarandeerd (80 procent van het begrensde brutosalaris). Zowel voor contractuelen als voor statutairen kunnen de besturen bijpassen tot 100 procent. Bovendien kunnen besturen ook gewoon dienstvrijstelling verlenen, dat mag niet vergeten worden.

Bescherming van personeelsleden

De grootste strijd die we samen met jullie hebben moeten voeren is die tegen de ongebreidelde privatiseringsdrang van de Vlaamse regering. Onder druk van de ontwikkelingen in het Zorgbedrijf Antwerpen moesten de meerderheidspartijen (N-VA, Open VLD en CD&V) een decreet dat de deuren openzet voor de privatisering en commercialisering van de zorg (het zogenaamde privatiseringsdecreet) uitstellen.

Reeds in oktober 2020 wou men dit zonder publiek debat door het parlement jagen en door de neus boren van alle mensen die het goed menen met de zorg in Vlaanderen. Dankzij ons verzet, samen met andere partijen en organisaties, konden we deze rooftocht van de vrienden van het kapitaal tegenhouden. Onze Open Brief werd door jullie massaal getekend en werd ook opgepikt door andere belanghebbende partijen. Vanuit het welzijnsveld kwamen enkel negatieve adviezen en ook het advies van de Raad van State zorgde voor veel vraagtekens. Voorlopig hebben we deze privatiseringsblunder gestopt. Dit is al een hele verdienste.

Maar er zijn nog kapers op de kust. In navolging van de Antwerpse Bart wou ook de Oostendse Bart (Tommelein) zijn kapitaalkrachtige vrienden een dienst bewijzen. Na de thuiszorg en de catering wil hij het publieke ziekenhuis van Oostende privatiseren. Ook hiertegen zullen we ons hard verzetten. Een openbare zorg staat voor goede kwaliteit, voor iedereen toegankelijk en tegen een rechtvaardige prijs. We mogen de winsten niet laten afromen door aandeelhouders. Winsten uit de zorg moeten terug geïnvesteerd worden in de zorg.

Gelukkig kennen we ook tegenvoorbeelden zoals de 'inkanteling' van het Ziekenhuis Maas en Kempen – Maaseik in het Ziekenhuis Oost-Limburg. Daardoor komt een stukje zorg terug in openbare handen terecht.

Onderhandelen over nieuwe rechtspositieregeling

De onderhandelingen over de nieuwe rechtspositieregeling verlopen moeizaam. De Vlaamse regering heeft haar doelstelling wel heel duidelijk gemaakt: een verregaande autonomie voor de lokale besturen en het contractueel maken van de personeelsleden. In die zin wenst zij het statuut verder af te bouwen en zo weinig mogelijk rechten voor de personeelsleden op te nemen. ACOD LRB heeft met de steun van onze achterban voorlopig de boot kunnen afhouden. Wij blijven inzetten op duurzame tewerkstelling en op een degelijk loonhuis voor de personeelsleden van de lokale besturen. Bovendien willen we niet meewerken aan het verder afromen van de sociale zekerheid ten gunste van ad hoc-maatregelen zoals extralegale voordelen of andere cadeaus waarop geen of weinig sociale bijdragen moeten betaald worden. Ten slotte zien wij, in tegenstelling tot de Vlaamse regering, nog steeds de noodzaak van een onafhankelijke en neutrale dienstverlening. Deze wordt het best gegarandeerd door statutaire ambtenaren.

Betere werkvoorwaarden

In het VIA6-akkoord werden ook tal van maatregelen voorzien die slaan op het verlagen van de werkdruk en op het verhogen van het aantal personeelsleden. Dit is een moeilijke oefening en moet uiteraard nog gerealiseerd worden. Maar het engagement is er wel: samen met wetenschappelijke experts wordt gezocht naar mogelijkheden van doorstroom en zij-instroom van werknemers in de zorg. Ook wordt nauwkeurig bekeken of de gehanteerde personeelsnormen niet onder handen genomen moeten worden en of er geen extra investering moet komen voor het personeel boven de norm. Een goede beslissing voor het huidige personeel is alleszins dat er een recht is op twee weken opeenvolgend verlof met drie weekends inbegrepen.

Het zogenaamde coronabesluit van de Vlaamse regering bevatte ook enkele maatregelen die de situatie van de statutairen verbeterde. Het ging over aanpassingen aan hogere wetgeving. Zo kan de hospitalisatieverzekering aan meer mensen worden toegekend, krijgen statutairen voortaan dezelfde rechten op het vlak van opvangverlof als contractuelen, wordt voor statutairen ook het recht op pleegzorgverlof ingeschreven (weliswaar tegen 82 procent van het begrensd brutosalaris) en wordt het recht op pleegouderverlof uitgebreid.

In een ander besluit wordt het geboorteverlof uitgebreid, in navolging van de wijziging van de arbeidsovereenkomstenwet. Het geboorteverlof wordt stapsgewijs opgetrokken van 10 naar 20 dagen. Ook hier wordt de minimale vergoeding echter beperkt tot 82 procent van het begrensd brutosalaris voor statutairen. Besturen kunnen uiteraard wel beslissen om het geboorteverlof toe te kennen voor 100 procent.

Mantelzorgverlof wordt een nieuw federaal thematisch verlof en geldt voor een maximum van zes maanden over de gehele loopbaan.

Het rouwverlof wordt uitgebreid van vier naar tien dagen.

Besluit

We kunnen moeilijk stellen dat we tevreden zijn met het beleid van de Vlaamse regering. Haar intenties zijn nefast voor onze samenleving. Toch zijn we erin geslaagd om samen met jullie de scherpe kantjes van deze excellenties af te veilen. Ons sociaal model moet bewaakt worden. Dankzij jullie blijven we een te duchten tegenstander voor het rechtse beleid in Vlaanderen. Daarvoor zijn we jullie enorm dankbaar. Onze leden maken ons sterk en die kracht willen we verder blijven uitstralen. Dankjewel, leden en militanten, en gelukkig nieuwjaar.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer