

## DOSSIER LOKALE BESTUREN

Waar moeten de nieuwe besturen aandacht voor hebben?

## OP STAP

Naar het Studiecentrum voor Kernenergie.

## DE VRAAG

Wat als je ziek wordt op vakantie?

# Bye bye telewerk

Keren we binnenkort terug naar kantoor?





## 03 In beeld

Infodag van de Universiteit Antwerpen.

## 04 Op stap ...

Naar het SCK CEN, het Belgisch nucleair onderzoekscentrum.

## 06 Dossier lokale besturen

Van een duik in de enquête-resultaten tot een analyse van de provincieraad.

# 04

## 15 De vraag

Verlies ik vakantiedagen als ik ziek word tijdens mijn jaarlijkse vakantie?

## 16 Telewerk

Keren we terug naar kantoor?

## 19 De stelling

Investeren in openbare diensten loont.

## 20 De militant

Wim hoopt dat veel collega's deelnamen aan de enquête lokale besturen.

## 22 De klant

De rust opzoeken aan het doorkijkkerkje in Borgloon.

NT | EDITIE N°67 |  
COLOFON

COÖRDINATIE  
Dorien De Wit,  
Pers & Communicatie  
ACV Openbare Diensten

DRUK  
Roularta Printing  
www.roulartaprinting.be

CONCEPT & REDACTIE  
The Fat Lady

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER  
Ilse Heylen  
Helihavenlaan 21,  
1000 Brussel

COVER  
Pieter Van Eenoooghe

Uitgegeven door Visie in beweging vzw

Wil je NT Magazine niet langer op papier ontvangen? Laat het weten via [nt@acv-csc.be](mailto:nt@acv-csc.be) en dan verwijderen we jouw persoonsgegevens uit ons NT-bestand.

Reacties kan je sturen naar de redactie via: [nt@acv-csc.be](mailto:nt@acv-csc.be)

IN BEELD



Met een infodag op 7 september probeerde de Universiteit Antwerpen toekomstige studenten die nog twijfelen over hun keuze van opleiding of met praktische vragen zitten te helpen. Naast infosessies konden de jongeren deelnemen aan een campustour of inschrijven voor een 1-op-1-gesprek met een docent of student. Campus Drie Eiken, recent helemaal vernieuwd, verwelkomde vooral jongeren met interesse in biomedische wetenschappen.

7 september 2024  
Campus Drie Eiken,  
Universiteit Antwerpen



OP STAP ...



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

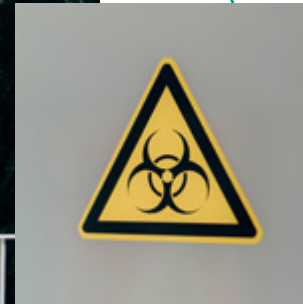
**VANDAAG:**  
**HET BELGISCH NUCLEAIR**  
**ONDERZOEKSCENTRUM**  
**SCK CEN IN MOL**



TEKST  
Nathalie De Bisschop

FOTOGRAFIE  
Anton Coene

# Gigantische onderzoekshub, midden in de Molse bossen



De zon schittert op het meer en de wind wiegt de bladeren van de bomen in de Molse bossen. Maar iets verderop verraden de prikkeldraad en streng beveiligde ingang dat hier een belangrijk instituut schuilt. Het SCK CEN, het Belgisch nucleair onderzoekscentrum, is de werkplek van bijna duizend mensen, grotendeels onderzoekers, van 63 verschillende nationaliteiten. Communicatiemedewerker Wendy De Groote en haar wetenschappelijke collega's Tim Verpoorten en Kevin Tabury leiden ons rond.



"We hebben geschiedenis geschreven met de BR1, de eerste kernreactor van ons land", vertelt Wendy trots. "Die reactor werd in 1956 gebouwd voor wetenschappelijk onderzoek, niet om elektriciteit op te wekken. De onderzoeksreactor wordt nu nog steeds gebruikt om te bestralen, meetinstrumenten te ijken én nucleaire experts op te leiden." SCK CEN, deels gefinancierd door de Belgische overheid en deels door eigen inkomsten, doet niet alleen onderzoek naar de veiligheid van de

Belgische kernreactoren, maar ook naar de ontmanteling ervan, hoe je nucleair afval veilig kan bergen en zelfs naar nieuwe technieken om veiligere en duurzame kernreactoren te bouwen. "We doen onderzoek naar SMR's, kleine modulaire reactoren. Door die reactoren met lood te koelen, kunnen ze méér energie uit dezelfde hoeveelheid splijtstof halen én nucleair afval als splijtstof hergebruiken. Het is een revolutionaire technologie", voegt collega en SMR-expert Tim toe.

Ons onderzoek moet de wereld beter maken. We werken rond klimaatverandering, circulaire economie en de strijd tegen kanker.



Maar SCK CEN doet nog veel meer. "We doen ook aan kankeronderzoek. Onze productie van medische radio-isotopen helpt vandaag al om kankers snel op te sporen, maar we zijn ook bezig met therapieën", gaat Kevin, kankeronderzoeker, verder. "Er loopt nu een onderzoeklijn waarbij we met nucleaire geneeskunde op celniveau de kanker viseren, zodat enkel die bestraald wordt en de gezonde cellen niet worden aangetast. De eerste resultaten zijn alvast positief: mensen die uitbehandeld waren, kregen zo toch nieuwe perspectieven."

Het nucleair onderzoekscentrum focust op maatschappelijk relevant onderzoek. "Het klinkt misschien cliché, maar onze tagline is 'Exploring a better tomorrow'. Ons onderzoek moet de wereld beter maken. Denk aan klimaatverandering, circulaire economie en de strijd tegen kanker. Om die toekomst te kunnen schrijven, zijn er meerdere, nieuwe installaties in aanbouw." 📍



# WERKTEVREDENHEID BIJ PERSONEEL LOKALE BESTUREN DAALT

**De algemene werktevredenheid in lokale besturen daalt. Dat is de conclusie van een rapport dat ACV Openbare Diensten maakte na een ruime bevraging bij 8.880 personeelsleden van lokale besturen.**

2024 is een sleuteljaar voor de lokale besturen. De gemeenteraadsverkiezingen zullen nieuwe bestuursakkoorden opleveren. Voor ACV Openbare Diensten is dat de gelegenheid om de belangen van het personeel op tafel te leggen. Dat gebeurde met een ruime bevraging naar de werktevredenheid van het personeel in het kader van onze campagne Onmisbaar Openbaar. Maar liefst 8.880 personeelsleden van de lokale besturen vulden een vragenlijst in. De respondenten werken bij 594 verschillende besturen. Voor 226 besturen waren er voldoende antwoorden om een specifiek rapport op te stellen. De conclusies uit deze rapporten brengen we zeker aan tijdens het syndicaal overleg in deze besturen.

## Wat was het uitgangspunt van de bevraging?

**Joris Lermytte, studiedienst ACV Openbare Diensten:**

“We gingen uit van een model waarbij werktevredenheid bepaald wordt door de kwaliteit van arbeid. Die meten we aan de hand van de 5 A's: arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsorganisatie. Uit de analyse van de resultaten bleek dat de werktevredenheid van het personeel van de lokale besturen 7,08 op 10 is. De hoogste score, 8,05, zien we voor motivatie, de werktevredenheid met de werkgever scoort met 6,43 het laagst. De opvallendste conclusie is dat in vergelijking met eenzelfde bevraging in 2018 de werktevredenheid erop achteruitgaat. In 2018 lag de werktevredenheidsscore nog op 7,44, nu op 7,08.”

TEKST  
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE  
Eva Beeusaert

## De tevredenheid lijkt in het algemeen te dalen in de samenleving. Zou dat een rol hebben gespeeld bij de resultaten?

**JORIS:** “Ik denk het niet, want uit de werktevredenheidsbevraging van werknemers bij de Vlaamse overheid blijkt eerder een toename. De daling is wel degelijk een fenomeen dat zich voordoet onder het personeel van de lokale besturen. De grootste oorzaak daarvan die wij kunnen identificeren, is de toename van stress, gezondheidsklachten en meer emotionele belasting.”

**Nathalie Hiel, nationaal secretaris lokale en regionale besturen ACV Openbare Diensten:** “Een mogelijke reden voor de toename van deze stress zijn de personeelstekorten in heel wat diensten, zeker in de zorg.”



**Koen Drubbel is hoofdmilitant van ACV Openbare Diensten. Hij werkt bij de dienst Aankopen van de Stad Roeselare en het OCMW.**

“We scoren globaal bovengemiddeld goed, qua werktevredenheid iets beter dan gemiddeld. In Roeselare hebben we een constructieve relatie met de werkgever. Dat is tegenwoordig niet zo evident. Op een aantal zaken scoren we minder goed. Ongeoorloofde politieke inmenging komt te vaak voor, bijvoorbeeld. We

hebben een bijzonder gedreven burgemeester die de lat hoog legt, ook voor het personeel. Is dat ongeoorloofd? Werken voor een stad of gemeente blijft een uniek samenspel van beleid, politiek en uitvoering. Daar kan niet iedereen goed mee om. Het blijft een hiërarchisch getrapte organisatie waar heel wat niveaus overbrugd moeten worden. Maar we werken met gemeenschapsgeld, moeten budgettair, en moeten bij Audit Vlaanderen verantwoording afleggen. De meeste beslissingen van het schepencollege of de

gemeenteraad worden openbaar gemaakt. Dat is nu eenmaal hoe de overheid werkt. De vraag is of het de samenwerking aanmoedigt als je weet dat er nog iemand boven je moet valideren.

Wat ik jammer vind is dat sommige collega's minder bekwaam worden geacht voor hun job. Ik denk dat die conclusie samenvalt met het feit dat er minder doorgroei mogelijkheden zijn dan gemiddeld. Het is ook niet leuk als je 20 jaar je job doet, op een promotie hoopt en er wordt gekozen voor een externe kandidaat.”



## “Dit rapport maakt ons meer zichtbaar”

Ongeveer een derde van alle respondenten komt uit Limburg. Reden genoeg om eens het licht op te steken in de Limburgse gemeente Bilzen, waar **Jorn Herremans, zorgkundige in het OCMW-rusthuis, sinds drie jaar militant is voor ACV Openbare Diensten.**

“Vóór mij was er tien jaar geen

militant. Ik heb meteen gefocust op de tevredenheid van de werknemers, het rapport komt dan ook als geroepen. Bilzen is een grote gemeente en met de komende fusie met Hoeselt komt er natuurlijk nog meer op je af. Voor mij is dit rapport een hulpmiddel, daarom beschouw ik het als iets positiefs, want het zal mij helpen om te zien waar mogelijke problemen zitten. Er werken zo’n 500 mensen voor de gemeente Bilzen, voor de gemeente Hoeselt ook nog eens 100. We zijn met

vier afgevaardigden voor 600 mensen. Het rapport maakt ons meer zichtbaar op het werk. We scoren goed op vrijwel alle vlakken en beter dan het gemiddelde. Het bewijst dat Bilzen een aantrekkelijke werkgever is. Persoonlijk ben ik ook tevreden, de verhouding met het bestuur is goed. We worden gehoord en we werken goed samen. Daarom zal ook het bestuur positief omgaan met dit rapport. Want we mogen niet vergeten dat zo’n rapport ook voor de besturen zelf een handig hulpmiddel is.”



## Hebben de resultaten jullie verrast?

**NATHALIE:** “Op syndicaal vlak zien we een aantal verschuivingen die voor ons te verwachten waren. Bijvoorbeeld wat betreft de mogelijkheden om minder te gaan werken in aanloop van de pensioenleeftijd. De stijgende ontevredenheid bij personeelsleden ten opzichte van onze vorige bevraging is het resultaat van de afschaffing in 2016 van de loopbaanonderbreking zonder motief in de lokale sector. De ontevredenheid over het loon was ook te voorspellen: de loonschalen ‘Kelchtermans’ zijn sinds 1993 niet meer gewijzigd, op indexeringen na. Ondertussen kunnen besturen een eigen loonhuis uitwerken, dus het is duidelijk dat daar dringend iets mee gedaan moet worden. De voorbije jaren hebben we al onderhandeld voor een betere pensioenregeling voor contractuelen in de sector maar het aanvullend pensioen moet nog verhoogd worden, zodat het pensioen van contractuelen op een gelijkwaardig niveau komt als dat van statutairen. Uit de bevraging blijkt eens te meer dat we ons voor al deze elementen terecht inzetten. Ook de toegenomen problemen op het vlak van agressie en grensoverschrijdend gedrag baren ons zorgen.”

## Hoe gaan jullie dit aankaarten?

**JORIS:** “We hebben niet alleen een analyse in de globaliteit gemaakt, maar ook voor 226 besturen maken we een individueel rapport. ACV Openbare Diensten gaat dat tijdens het overleg in die besturen op de agenda zetten. Op die manier activeren we onze lokale werking en hebben we een toegangsticket om bij de werkgever op gesprek te gaan.”

**NATHALIE:** “Vooral nu er binnenkort nieuwe bestuursakkoorden worden gesloten, zou het goed zijn dat ze een aantal zaken mee opnemen. Heel wat zaken worden door een lokaal bestuur zelf beslist, ze hebben heel wat autonomie gekregen. Maar het echte werk zal vooral gebeuren door de collega’s op de werkvloer.”

## Is de boodschap eensluidend negatief?

**JORIS:** “De bedoeling blijft natuurlijk dat de arbeidskwaliteit voor het personeel verbetert. Maar we brengen ook de positieve punten in beeld.

De lokale besturen hebben een aantal troeven die ze kunnen uitspelen en waar mensen ook tevreden over zijn, zoals de verplaatsingstijd, uur- en verlofregeling en de werk-privébalans. Maar als je op die laatste doorvraagt, zijn voor een aantal mensen de mogelijkheden rond loopbaanonderbreking en het opnemen van langdurige verloven ondermaats. De mogelijkheden tot telewerk kunnen ook beter. Dat wordt relatief weinig gedaan in vergelijking met andere overheden: meestal één dag per week.”

**NATHALIE:** “Op gemeentelijk vlak willen sommige politici dat de ambtenaar steeds aanwezig is omdat ze het gewoon zijn om vlot met dringende zaken bij de diensten terecht te kunnen.”

**JORIS:** “Dan kom je al dicht bij de politieke inmenging. Net als bij de vorige bevraging uit 2018 zegt ruim een kwart van het personeel dat ongeoorloofde politieke inmenging geregeld voorkomt. Door de statutaire tewerkstelling volledig aan de kant te schuiven, wordt het personeel afhankelijker van de politiek.”

**NATHALIE:** “We zien dat ook in de resultaten. De jobonzekerheid bij statutaire personeelsleden stijgt als direct gevolg van het ontslagdecreet.”

## Zijn er goede leerlingen in de klas?

**JORIS:** “Lokale besturen zijn niet uniform qua tevredenheid. Er zijn er die het goed doen en die het minder goed doen. Zo zijn er problemen in de zorgsector, daar staan de arbeidsvoorwaarden onder grote druk. Bij kinderopvang, woonzorgcentra en ziekenhuizen scoort de tevredenheid opmerkelijk lager. Maar er zijn wel degelijk goede praktijken. In hulpverleningszones is er een goed ontwikkelingsbeleid, daar krijgen mensen kansen om door te groeien op alle niveaus. In die zones wordt ook breed geïnvesteerd in personeel. Het kan dus wel degelijk anders.”

**NATHALIE:** “Het is belangrijk om de nieuwe besturen na de verkiezingen duidelijk te maken dat tevreden personeel een betere dienstverlening oplevert. En dus een grotere tevredenheid bij de burgers. En dat is ook voor het politiek bestuur toch wel een belangrijke doelstelling.”



Ontdek het rapport van jouw lokaal bestuur op [www.rapportlokalebesturen.be](http://www.rapportlokalebesturen.be).

## BEST SCORENDE BESTUREN

8,91	GEMEENTE EN OCMW <b>Lendelede</b>
8,86	GEMEENTE EN OCMW <b>Wachtebeke</b>
8,56	GEMEENTE EN OCMW <b>Zutendaal</b>
8,54	GEMEENTE EN OCMW <b>Deinze</b>
8,40	GEMEENTE EN OCMW <b>Oostkamp</b>
8,38	GEMEENTE EN OCMW <b>Sint-Gillis-Waas</b>
8,35	GEMEENTE EN OCMW <b>Bornem</b>
8,35	GEMEENTE EN OCMW <b>Boechout</b>
8,35	GEMEENTE EN OCMW <b>Boutersem</b>
8,27	GEMEENTE EN OCMW <b>Sint-Katelijne-Waver</b>

## HOGE SCORE VOOR AGRESSIE

45,41%

van het personeel van de lokale besturen geeft aan dat ze op het werk al te maken kreeg met verbale of fysieke agressie door cliënten of externen. Die agressie door externen scoort nog hoger in woonzorgcentra, hulpverleningszones, woonmaatschappijen, ziekenhuizen en intercommunales.

27,57%

van de respondenten bevestigt dat ongeoorloofde politieke inmenging regelmatig voorkomt bij hun bestuur.

## WIE IS HET MEEST EN HET MINST TEVREDEN?

7,34  
PROVINCIEPERSONEEL7,21  
INTERCOMMUNALES7,16  
OCMW'S7,15  
HULPVERLENINGSZONES6,08  
KINDEROPVANG6,53  
WOONMAATSCHAPPIJEN6,69  
WOONZORGCENTRA6,74  
ZIEKENHUIZENMOETEN DE PROVINCIES  
BLIJVEN BESTAAN?

Wat is de meerwaarde van een provinciebestuur als je weet dat twee aankomende regeringspartijen ze willen afschaffen? N-VA en Vooruit zien liever meer slagkrachtige gemeentebesturen en overleg binnen regionaden.



Emeritus professor Bestuurskunde Filip De Rynck analyseert: "Voor alle duidelijkheid: regionaden bestaan formeel niet. Er zijn wel verschillende overlegverbanden tussen lokale besturen onderling, al dan niet intercommunales, en in sommige gevallen is er ook gestructureerd overleg tussen lokale besturen en de Vlaamse overheid, bijvoorbeeld in de vervoerregio's. Dat zijn nuttige vormen van overleg, maar het zijn geen raden zoals de provincieraden die rechtstreeks verkozen zijn."

Er wordt al jaren gesproken over beter en efficiënter binnenlands bestuur in Vlaanderen.

"Op de agenda van de werkgroep Binnenland van de onderhandelende partijen stonden vooral deze vier thema's op de agenda: de verplichte fusies tussen gemeenten, de provinciebesturen afschaffen, het plattelandspact en de ondersteuning van de kleine gemeenten en de herfinanciering van de gemeenten. Over geen enkele van die vier thema's is er een akkoord. De knelpunten worden nu naar de centrale werkgroep doorverwezen. Ik verwacht daar nog heel wat discussies. N-VA en Vooruit hebben zowel de fusies van gemeenten als de afschaffing van de provinciebesturen op de politieke agenda gezet. Het is een publiek geheim dat CD&V het daarmee niet eens is."

Provinciebesturen doen er al tijden alles aan om het publiek uit te leggen waarom ze zo belangrijk zijn. Slagen ze daarin?

"De kennis van de mensen over de provincie en de provinciale bestuurders is zeer beperkt, maar dat is geen reden om ze af te schaffen. In het huidige model hebben de provincieraden nog wel hun nut. De



provincies hebben nog bevoegdheden over waterbeheer, recreatiedomeinen en toerisme. Of dat beperkte pakket van bevoegdheden volstaat om de provinciebesturen als politiek niveau te behouden en daarvoor verkiezingen te organiseren is een andere discussie.”

“In het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing hebben Lieven Janssens (UA) en ik intensief gewerkt aan een toekomstvisie voor het lokaal en binnenlands bestuur. Kort samengevat pleiten wij voor sterkere lokale besturen. Er zijn op dit moment zeer grote problemen met de bestuurskracht van heel wat gemeenten, zeker – maar niet alleen – bij de kleinere gemeenten. We hebben sterke lokale besturen nodig. Maar de

kwetsbaarheid van de organisatie van veel gemeenten is bijzonder groot, zeker wat personeelsbestanden betreft. Er zijn gemeenten die moeite hebben om nog aan een stedenbouwkundige ambtenaar te geraken. Slechts een vijfde van onze gemeenten heeft iemand in dienst voor de integrale veiligheid. En ik zou zo kunnen doorgaan. Het is duidelijk dat de lokale besturen vandaag hun maatschappelijke taken als draaischijf van lokale

samenwerkingsverbanden onvoldoende kunnen uitvoeren. Het geloof in sterke lokale besturen is aanwezig: hun takenprofiel is alleen maar toegenomen en complexer geworden. In vergelijking daarmee is het personeelsbestand, naar capaciteit en competenties, ondermaats.”

Op [www.toekomstvisievlaanderen.be](http://www.toekomstvisievlaanderen.be) is zowel het uitgebreide rapport van het Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing, als een samenvatting ervan terug te vinden.

### Kunnen de provinciebesturen nog een rol van betekenis spelen?

“We moeten naar sterkere lokale besturen en dus ook naar fusies van gemeenten vanuit een meer kwalitatief en gebiedsdekkende aanpak voor heel Vlaanderen. Ook de Vlaamse overheid moet beter georganiseerd worden om met lokale besturen en gebiedsproblematieken om te gaan. Voor ons is de conclusie: in het kleine gebied dat Vlaanderen is, zijn er geen 300 lokale besturen, 5 provinciebesturen en dan nog eens een Vlaamse (en federale en Europese) overheid nodig. Er is in dat perspectief geen toekomst meer voor een rechtstreeks verkozen politiek niveau tussen het lokale en het Vlaamse niveau.”

“We staan met deze visie niet alleen. Na de afbouw van de provinciale bevoegdheden rond welzijn en cultuur was al duidelijk dat een volgende stap in het verschieft lag. Veel hangt af van de regeringsonderhandelingen. Het slechtste zou zijn dat men weer een halfslachtig compromis maakt door wat verder te prutsen aan de bevoegdheden maar geen duidelijke beslissing neemt. Dat zou niet alleen inefficiënt zijn, maar ook een belediging voor mensen die op provinciaal niveau werken. Die verdienen dat niet. Zij zouden vooral geïntegreerd moeten worden in een beter functionerende Vlaamse overheid om hun veldkennis verder te kunnen inzetten. De mensen die bijvoorbeeld vanuit de provinciebesturen professioneel bezig zijn op het vlak van waterbeheer moeten we absoluut behouden.”



### Reactie van Nathalie Hiel, nationaal secretaris lokale en regionale besturen ACV Openbare Diensten:

“De studie over de provinciebesturen gaat eigenlijk uit van een theoretische benadering van een praktijk die er niet is: als besturen krachtadiger worden en de bevoegdheden van de provincies overnemen met ondersteuning van Vlaanderen, dan zijn de provinciebesturen niet meer nodig. Maar dat is niet de realiteit. De huidige besturen zijn niet krachtig genoeg om die bevoegdheden over te nemen. Ook Vlaanderen heeft in het verleden bewezen niet happig te zijn om de taken en kosten over te nemen. Wij staan met deze visie niet alleen. In Vlaams-Brabant kwamen er onlangs nog reacties van Voka en UNIZO die aangeven dat provincies wel degelijk nodig zijn voor het ondersteunen van een gezond ondernemersklimaat. De Vlaamse overheid en kleinere gemeenten staan gewoon te veraf van de realiteit om de overkoepelende rol van de provinciebesturen over te nemen.”

“In het verleden zijn er al bevoegdheden op vlak van cultuur en persoonsgebonden materie weggenomen bij de provincies. In de praktijk stelden we vast dat gemeenten wel bepaalde bevoegdheden overgeheveld kregen, maar niet de nodige middelen en personeel. De bevoegdheden die naar Vlaanderen gingen, hebben ze veelal quasi onmiddellijk doorsluisd naar allerlei vzw's om die dan vaak een stille dood te laten sterven. De afschaffing van de provincies gaat eerder over een politieke idee-fixe dan om een betere dienstverlening. Provincies hebben wel degelijk een belangrijke rol te spelen op bovenlokaal en coördinerend vlak. Ze hebben een grote ondersteunende rol voor gemeenten die ze zelf niet kunnen opnemen door gebrek aan personeel en middelen.”

“We hebben inderdaad veel bestuursniveaus in Vlaanderen maar blijkbaar zijn die ook wel nodig. Vlaanderen wil de provinciebesturen afschaffen, maar introduceert in de plaats wel ‘regiovorming’ als supralokaal niveau. Als de professor het heeft over de volgens hem noodzakelijke gemeentefusies, dan zien we dat de meeste puur vanuit financieel oogpunt tot stand zijn gekomen, eerder dan omwille van de versterking van de bestuurskracht. Het gaat enkel om het binnenrijven van de bonus van de schuldovername door Vlaanderen. Vrijwillige fusies van kleinere gemeenten zijn wel zinvol. Maar burgers zijn daar geen vragende partij voor. De gemeentebesturen moeten er zijn voor de burger, niet omgekeerd. Misschien moet men daar ook wel eens rekening mee houden. Hoort dit niet zo in een zichzelf respecterende democratie zoals Vlaanderen er beweert een te zijn?”

DE AFSCHAFFING VAN DE PROVINCIES GAAT EERDER OVER EEN POLITIEKE IDEE-FIXE DAN OM EEN BETERE DIENSTVERLENING.

De ouderenzorg, thuiszorg en kinderopvang staan onder toenemende druk. Er zijn personeelsstekorten, een hoge werkdruk en veel uitval van personeel. Loont het nog wel voor een lokaal bestuur om deze taken op zich te nemen, zeker als er ook private initiatieven zijn?

## EXTRA INVESTERINGEN NODIG VOOR OPENBARE ZORG EN WELZIJN BIJ LOKALE BESTUREN



Jan Mortier, coördinator Openbare Zorgsector voor ACV Openbare Diensten vindt van wel. Sterker nog:

“Lokale besturen moeten juist meer gaan investeren”. “Publieke diensten werden opgericht vanuit de vaststelling dat er noden waren op het vlak van zorg en welzijn die niet werden ingevuld. De OCMW’s speelden sinds hun ontstaan in 1977 hierin een zeer cruciale rol. Het lokaal bestuur moet die rol blijven spelen als democratisch verkozen bestuur. Elke burger heeft verwachtingen en wil in elke fase van het leven kunnen rekenen op betaalbare en kwaliteitsvolle zorg. Die rol overlaten aan private actoren gaat niet op, want zij kunnen de continuïteit van dienstverlening niet waarborgen.”

### Waarom is een lokaal bestuur beter geplaatst?

“Een lokaal bestuur kan als eerste en beter dan wie ook de noden detecteren omdat ze een globaal overzicht heeft van de situatie in de gemeente of regio. Openbare zorg zal ook steeds zorg op maat zijn. Een openbare aanbieder is genoodzaakt om de prijs van haar dienstverlening betaalbaar te houden omdat haar dienstverlening voor iedere burger toegankelijk moet zijn. Toegankelijkheid wil ook zeggen dat iedereen op een gelijke manier toegang krijgt tot de dienstverlening en dat er objectieve criteria gelden. Denk bijvoorbeeld aan het opnamebeleid in openbare woonzorgcentra versus de weinig transparante regels in private en commerciële woonzorgcentra. De gemiddelde dagprijs in woonzorgcentra lag in 2023 voor openbare woonzorgcentra 10 euro lager dan voor commerciële centra. Doordat die lager is, zal dat ook regulerend werken voor andere zorgaanbieders. In regio’s waar er geen openbaar aanbod is, zijn de dagprijzen hoger.”

### Lossen ze het personeelstekort op?

“Voor een deel wel. Eigen zorg- en welzijnsdiensten uitbouwen biedt tewerkstellingskansen aan de bevolking

binnen de regio. Door een breed gamma van openbare zorg- en welzijnsdiensten uit te bouwen, gekoppeld aan opleidingsprojecten is een lokaal bestuur het ideale niveau om mensen naar de zorg toe te leiden.”

### Sommigen zijn van mening dat de privésector garant staat voor innovatie en investeringen.

“Juist de openbare sector speelde vaak een pioniersrol. De lokale dienstencentra zijn ontstaan vanuit een initiatief van het Provinciebestuur West-Vlaanderen. Nu zijn ze niet meer weg te denken. Er is het innoverend beleid rond dementie, de woonkamers binnen de woonzorgcentra, professionalisering van de ouderenzorg, oprichting van dagverzorgingscentra ... De kwaliteitsnormen in de kinderopvang zijn er gekomen vanuit de publieke sector. En recent: de pedagogische coaches in de kinderopvang waren al op bepaalde plaatsen aanwezig in de publieke sector. Door middelen vanuit VIA6 hiervoor uit te trekken, kon ook de private kinderopvang pedagogische coaches aanwerven.”

### Hebben gemeenten nog wel de middelen?

“Waarom zou de publieke sector niet aan schaalvergroting mogen doen of efficiëntiewinsten behalen? Het zou de dotatie die de gemeente moet geven beperken. Maar dan moet je ook willen samenwerken met andere openbare besturen. Het kost natuurlijk geld, maar de vraag is welke prioriteiten een openbaar bestuur heeft. Als besturen hun verantwoordelijkheid nemen voor de burgers, dan moeten zij er alles aan doen om zelf de touwtjes in handen te nemen en bijkomend te investeren in zorg en welzijn.”



VRAAG  
AAN JAAN  
HEYVAERT

Vakbondsconsulent

## DE VRAAG

# VERLIES IK VAKANTIEDAGEN ALS IK ZIEK WORD TIJDENS MIJN JAARLIJKSE VAKANTIE?

“Ik merk dat veel leden nog niet op de hoogte zijn van de regels over ziek worden tijdens de jaarlijkse vakantie”, aldus vakbondsconsulent Jaan Heyvaert. “Niet onlogisch, want de nieuwe regels zijn nog maar net ingevoerd. Vroeger had je pech als je ziek werd tijdens je vakantie. Dan verloor je simpelweg die dagen. De nieuwe wetgeving trekt die scheve situatie recht.”

### Europese richtlijnen: vakantie wordt opgeschort bij ziekte

De vroegere Belgische wetgeving was in strijd met de Europese Arbeidstijdrichtlijn. Jaan legt uit: “Volgens deze richtlijn hebben alle werknemers in de EU recht op minstens vier weken betaalde vakantie per jaar. De Europese regels waarborgen dat deze vakantiedagen niet verloren gaan door onvoorziene omstandigheden zoals ziekte. Met andere woorden, je vakantie hoort vakantie te zijn, geen periode van ziekteverlof.”

“Val je als statutair of contractueel onder het publiek vakantiestelsel, dan kan dezelfde regeling van toepassing zijn. Kiest het lokaal bestuur waar je werkt ervoor om deze regeling niet toe te passen, dan heb je toch recht op een periode van minimaal 15 maanden om deze vakantiedagen op te nemen. Samen met jou kijk ik onder welk statuut je valt en hoe de nieuwe wetgeving op jouw situatie van toepassing is. Zo kom je niet voor verrassingen te staan.”

Deze wijziging betekent een belangrijke stap in de richting van een meer rechtvaardige behandeling van werknemers, waarbij je niet langer dubbel wordt gestraft wanneer je pech hebt en ziek wordt tijdens je vakantie.

### Voorwaarden om je vakantiedagen te behouden

Om je vakantiedagen te behouden en ze later op te nemen, gelden wel

enkele voorwaarden. Dit moet je allemaal in orde brengen:

- Bevat het getuigschrift de gebruikelijke vermeldingen?
- Heb je de werkgever onmiddellijk op de hoogte gebracht?
- Heb je het geneeskundig getuigschrift voorgelegd?
- Als je verblijft op een ander adres dan gekend door je werkgever, dan moet je dit doorgeven
- Wanneer je meteen aansluitend op je ziekteperiode de vakantiedagen wil opnemen, moet je dit melden op het moment dat je het geneeskundig getuigschrift overhandigt. 🗨️

ZIT JIJ MET VRAGEN WAAR JE NIET DIRECT EEN ANTWOORD OP WEET? STUUR ZE DOOR NAAR [NT@ACV-GSC.BE](mailto:NT@ACV-GSC.BE)



# BYE BYE TELEWERK?



Telewerk werd amper twee jaar geleden omschreven als het nieuwe normaal, vandaag is er sprake van een terugkeer naar het oude normaal: kantoor. Lig de beste balans ergens in het midden?

TEKST  
Willen-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE  
Pieter Van Eenoge

**Anja Van den Broeck is professor aan de KU Leuven** bij de onderzoekseenheid Work and Organisation Studies: "Vroeger werd telewerk in de wetgeving omschreven als een gunst van de werkgever aan de werknemer. Dat is niet veranderd, maar werknemers zijn telewerk als een soort recht gaan beschouwen. Zeker bij aanwervingen speelt een dergelijk werknemersvoordeel een grote rol."

### We horen steeds luider de roep om weer naar de werkvloer te komen.

"De afbouw van het telewerk hangt in de lucht. Werkgevers vrezen dat het moeilijk wordt de organisatie draaiende te houden als er zoveel ongecoördineerd en ongeregeld van thuis uit gewerkt wordt. Ze worstelen ook met het feit dat het moeilijker wordt om een identificatie met zowel het team als met de organisatie te creëren. Als de banden tussen de werknemers verzwakken, beïnvloedt dat de teamprestaties, vrezen ze. Zeker als iemand van collega's afhankelijk is, kan dat nefast zijn. Ook wat betreft de kennisdeling. Die verliep vroeger ad hoc, bij wijze van spreken aan de koffiemachine en veel minder via digitale weg. Wie bijvoorbeeld op kantoor zat te vloeken op een Excel-sheet, kreeg al gauw hulp van en collega ernaast.

Het is heel dubbel. Langs de ene kant vinden mensen thuiswerk heel comfortabel omdat ze werk en privéleven beter kunnen combineren. Tegelijk wordt het sociale aspect en de structuur van de werksituatie gemist. We weten nog vanuit de pandemie dat mensen die een goed ritme vonden om de werkdag te starten en te eindigen, veel minder negatieve ervaringen hebben met thuiswerk dan mensen die daar moeilijker hun weg in vinden."

### Bestaat er een ideale formule ?

"We hebben ze nog niet gevonden. Voor de pandemie bleek uit een uitgebreide studie dat als je meer dan twee dagen per week thuiswerkt de sociale relaties minder vlot lopen. Op basis daarvan werd twee dagen als maximum aanbevolen. Maar dat is een studie uit 2007 en in die tijd is er natuurlijk heel wat veranderd. Tegelijk staat meer digitaal verkeer nog altijd niet gelijk aan sociaal contact. Vandaag weten we eigenlijk niet wat het meest geschikt is: twee of drie dagen."

### Als er gekozen wordt, dan zijn dat altijd dezelfde dagen. Dan heb je op andere dagen ook niet voldoende mensen in je team.

"Dat klopt. Komt nog bij dat veel organisaties hun werkomgeving veranderden, waardoor er niet genoeg werkplekken zijn voor iedereen. Welke dagen het meest geschikt zijn? Dat is moeilijk. We merken uit onderzoek dat hoe je die dagen invult heel belangrijk is. Een typische kantoor dag zit meestal helemaal volgepakt met meetings, dan zitten de mensen uiteindelijk ook weer

de hele tijd achter hun computer. Dan is er van sociaal contact ook geen sprake. Wat mensen wel motiveert is face-to-face communiceren, zowel over koetjes en kalfjes als over het werk. Het geeft meer structuur aan de job: minder onduidelijkheden, meer sociale steun. In plaats van te focussen op hoeveel en op welke dagen, zou ik eerder kijken naar wat organisaties verwachten van wat er gebeurt op kantoor. Werknemers komen nu eenmaal makkelijker wanneer ze de meerwaarde ergens van inzien."

### Wat maakt thuiswerk zo aantrekkelijk?

"Een van de grootste redenen is de mobiliteit. Belgen pendelen heel veel en zijn over het algemeen best lang onderweg. Voor veel mensen is dit een bron

## De afbouw van het telewerk hangt in de lucht.

## In plaats van te focussen op hoeveel en op welke dagen, zou ik eerder kijken naar wat organisaties verwachten van wat er gebeurt op kantoor.

van stress. Een ander pluspunt van thuiswerken is de rust en minder afleiding door collega's. Tegelijk is het zoeken naar een goede balans om bereikbaar te zijn en geconcentreerd te werken. Technologie speelt daar een grote rol in. Maar we onderschatten de stress die technologie met zich mee kan brengen."

### Hoe gaan we met die technostress om?

"Het kan een oproep zijn om te experimenteren. Om bijvoorbeeld met gesloten deuren te werken, waarbij men bijvoorbeeld in de namiddag niet bereikbaar is. Of om tussen 10 en 12 in stilte te werken. De wetgeving rond deconnectie is duidelijk, maar hoe gaan we daar tijdens de werkuren mee om?"

## AMBIGUE SITUATIE

**Johan Lippens van ACV Openbare Diensten voor de federale overheid** reageert. "In grote lijnen ben ik het eens met wat de professor zegt. Maar haar argumenten om terug te keren naar kantoor, zijn dezelfde die aangehaald worden door werkgevers wanneer ze telewerk willen inperken. En in mijn ogen is de 'sociale cohesie aanhalen' een drogreden. Want het is toch tegenstrijdig dat men enerzijds flexibiliteit vraagt van de werknemers en tegelijkertijd de flexibiliteit voor hen gaat afbouwen. Men vertrekt daarbij vanuit het principe van wantrouwen, dat men niet zeker is dat mensen thuis wel degelijk zouden werken. In de praktijk zien we dat tijdens een telewerkdag veel meer werk wordt verzet. Mensen kunnen ongestoord werken omdat ze dan vaak alleen thuis zijn. Op kantoor heeft men veel meer tijd voor de collega's waardoor de productiviteit daalt."

"Verschillende federale diensten en instellingen zijn maatregelen aan het nemen om het personeel minder te laten telewerken. Tegelijk vangen we geluiden op uit de regeringsonderhandelingen dat men het

aantal overheidsgebouwen wil reduceren en daarom juist meer op telewerk wil inzetten. We komen dan in een heel ambigue situatie terecht als die plannen effectief doorgaan. Wij denken dat een evenwicht waarbij 3/5 van de arbeidstijd getelewerkt kan worden en 2/5 op kantoor met de nodige flexibiliteit een voordeel is voor iedereen. Het is wel zo dat de hele coronapandemie zaken, die anders op vijf of tien jaar tijd geëvolueerd zouden zijn, enorm versneld heeft. Dat ging misschien wat te snel en het zou een reden kunnen zijn dat sommige mensen daarop willen terugkomen."

### "Ik laat mijn telewerk afhangen van het weer."

Ilse staat in voor de boekhouding van FinShop van de FOD Financiën. "Voorlopig hebben we nog geen vaste dagen voor telewerk, maar bij Financiën wil men er twee invoeren. Dat zie ik niet zitten. Ik ga met de fiets naar het werk, 52 kilometer heen en terug, en ik laat mijn telewerk afhangen van het weer. Bij slecht weer blijf ik thuis. Maar als ze vaste dagen gaan invoeren, wordt dat lastig, dan kan ik niet meer kiezen. Ik heb zeer positieve ervaringen met telewerk, al was het maar de tijdswinst. Op de fiets verlies ik zo'n drie uur per dag. Wat het werk zelf betreft, doe ik meer thuis. Thuis kan ik geconcentreerd werken."

### "We hadden vroeger een bureau apart, maar nu zitten we met 40 in 1 lokaal."

Mieke werkt bij de FOD Financiën. "Ik maak veel gebruik van telewerk en ik kom gemiddeld ook niet aan twee vaste dagen per week op kantoor. Ik woon slechts op acht kilometer van mijn werk, maar in het beste geval ben ik één uur onderweg met het openbaar vervoer. We hadden vroeger een bureau apart, maar nu zitten we met 40 samen in één lokaal. Dat is wel heel gezellig maar ik kan er niet geconcentreerd werken. Thuis lukt me dat wel. Je hebt wel iets minder contact met de collega's, maar om dat op te vangen gaan we met een aantal collega's op dinsdag naar kantoor. Men heeft nu beslist om minstens twee dagen per week te komen, waaronder een verplichte vaste dag. In mijn geval zou daar nog een halve dag bijkomen. Dat betekent alleen maar dat ik minder productieve uren zal presteren." 🗣️

Stelling

## Investeren in openbare diensten loont

Deze stelling is  waar  onduidelijk  niet waar  
 waarschijnlijk  onwaarschijnlijk

Intro

**De onderhandelingen voor een nieuwe Vlaamse regering lopen. Voorlopig nog zonder resultaat bij het ter perse gaan (24 september). Af en toe vangen we wel een glimp op van wat er in de onderhandelingsnota's staat. Het zal niet verbazen dat N-VA op Vlaams niveau wil besparen door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) af te slanken. Maar staat een afslanking ook gelijk aan een besparing?**

Omschrijving

Volgens N-VA moet VDAB zich enkel nog bezighouden met activering en beroepsopleiding. Dat staat volgens de partij gelijk aan een hervorming en afslanking. Terwijl werkgevers schreeuwen om werkkrachten en activering van nieuwe doelgroepen cruciaal zal worden om de tekorten op de arbeidsmarkt weg te werken.

De kortzichtige visie van N-VA is typerend: als er moet worden bespaard, kijken politieke partijen graag naar de overheid. Wij blijven het echter herhalen: openbare dienstverlening in eigen beheer is kwalitatief, wendbaar en in de meeste gevallen ook goedkoper. Uitbesteding en privatisering leiden niet tot betere dienstverlening, integendeel.

Er zijn de laatste jaren al heel veel blinde besparingen geweest bij de overheid. Een voorbeeldje: personeel bij de Vlaamse overheid wordt afgebouwd, waarop men uitpakt met de grote besparing die deze ingreep heeft opgeleverd. Maar intussen wordt er wel een veelvoud van die besparing uitgegeven aan externe bureaus. Dat werd pijnlijk duidelijk tijdens de vorige legislatuur, toen de vaak onverklaarbare consultancyfacturen onder vuur lagen. In mei 2023 ging het om 1,5 miljard euro aan consultancyopdrachten.

Begin 2024 moest ook het personeel van Schoonmaak en Catering van de Vlaamse overheid afslanken, waarop de diensten werden uitbesteed aan een externe firma. Het gevolg? Een hogere kost voor de overheid, blijkt na een parlementaire vraag.

Conclusie

Voor het antwoord op de vraag of het 'hervormen en afslanken' van VDAB de samenleving een besparing oplevert, verwijzen we naar de reactie van Wim Adriaens, gedelegeerd bestuurder van VDAB: "Ja, er werken hier veel mensen en we krijgen veel middelen, maar de impact van VDAB op de samenleving is enorm. In 2021 hebben we een berekening gemaakt om te zien wat ons werk oplevert aan uitgespaarde uitkeringen en extra belastingen. Elke euro die VDAB en partners investeren, levert de overheid 2,80 euro op." Investeren is dus het antwoord, niet besparen. 🗣️



## “Door persoonlijk langs te gaan, hoopten we op meer respons”

In januari 2025 fuseren Lokeren en Moerbeke. De voorbije twee jaar zag Wim hoe de twee besturen zich voorbereiden op de fusie. “Er zijn meteen na de beslissing over de fusie werkgroepen en samenwerkingen opgericht tussen de twee besturen om de fusie vlot te laten verlopen. Zo leerden toekomstige collega’s elkaar al kennen en ondersteunen. Maar nog niet alle details zijn

duidelijk, sommige beslissingen wil het huidige bestuur overlaten aan het toekomstige bestuur. Er leven nog vragen en bezorgdheden onder de medewerkers, vooral in Moerbeke. We weten wel al zeker dat er geen ontslagen zullen vallen, dat is positief. En er zijn ook al toezeggingen gedaan om extra personeel aan te werven op diensten waar het noodzakelijk blijkt te zijn.”

De lancering van de nieuwe enquête voor medewerkers van lokale besturen vormde een goede gelegenheid om de noden en bezorgdheden van de mensen in Lokeren en in Moerbeke vast te leggen. “Het rapport van onze gemeentes willen we voorleggen aan het bestaande en het nieuwe bestuur, dan kunnen ze er meteen mee aan de slag. Als vakbond hebben we een

goede relatie met het bestuur en is alles bespreekbaar. Het is namelijk in niemands belang dat de dienstverlening mank zou lopen of dat er mensen langdurig zouden uitvallen door de grote druk die op hun schouders terechtkomt.”

“Met toestemming van de algemeen directeur ging ik met

militanten Mischa, Filip en onze secretaris Diane Van Caüter een dag langs bij de grote diensten in Lokeren en Moerbeke om de enquête te promoten. Door persoonlijk aanwezig te zijn en het belang van de enquête uit te leggen, hoopten we op veel respons. In Moerbeke waren geen militanten actief, nu weet het personeel bij wie ze terecht kunnen. Ik ben zeer benieuwd naar de resultaten!”

Als militant hoopt hij mee de overgang goed te laten verlopen voor alle personeelsleden. “Het allerbelangrijkste is dat iedereen zich goed zal voelen in de nieuwe structuur en omgeving. Dat we elkaar de nodige tijd geven om te leren omgaan met de veranderingen door de fusie, op een respectvolle manier en in vertrouwen.”

Wim is tevreden over het personeelsbeleid bij de stad Lokeren, er was dan ook geen specifieke aanleiding waarom hij 6 jaar geleden militant werd. “Ik was net als mijn ouders wel lid van het ACV, maar ik wist niet precies wat de rol van militant inhield. Toen ik via via hoorde dat ze voor de stad Lokeren op zoek waren naar nieuwe militanten, sprak me dat wel aan omdat ik altijd al actief ben geweest in het verenigingsleven en sociaal geëngageerd ben. Voor ik mij kandidaat stelde, polste ik bij verschillende collega-militanten en hun verhaal overtuigde mij.”



Wim Vervaeke is administratief bediende bij de dienst secretariaat van de stad Lokeren. Daarnaast zet hij zich al zo'n 6 jaar in als militant voor onze vakbond, de afgelopen twee jaar als hoofdmilitant.

## WERK AAN DE WINKEL

Hopelijk heeft iedereen een deugddoende zomer achter de rug. Wij zijn alleszins klaar voor het nieuwe werkjaar. Het zal nodig zijn ook. Want de teneur is duidelijk: op veel steun moet de openbare sector voorlopig niet rekenen.

In aanloop naar de lokale verkiezingen onderzochten we uitgebreid hoe het gesteld is met de werktevredenheid van personeelsleden bij lokale besturen. Belangrijke conclusie: de tevredenheid is gedaald tegenover 2018. Stress, gezondheidsklachten en emotionele belasting namen toe.

Ook de ‘supernota’ blijft hangen. De N-VA-nota gaat met de zeis door de openbare diensten: opnieuw moet het personeel het met minder doen en inboeten op hun pensioen. Nochtans een solidair systeem dat een zeer solide basis geeft om van een leefbaar pensioen te genieten. Een systeem dat we elke werknemer gunnen na een leven lang werken. Want met een Arizonapensioentje zal er weinig ‘leven’ aan te pas komen.

*Ilse Heylen is voorzitter van ACV Openbare Diensten*







"Het is echt een plek om tot rust te komen"

## WIE

Bart Claes

## KLANT BIJ

Reading Between the Lines, beter gekend als de doorkijker in Borgloon, een kunstwerk van architectenduo Gijs Van Vaerenbergh

## TEKST

Eva Hugaerts

## FOTOGRAFIE

Thomas De Boever

Bart Claes woont op een halfuurtje van het kunstwerk en komt er regelmatig wandelen. "De omgeving is echt prachtig. Er zijn hier tal van wandelpaden die je door velden, bossen en langs historische plekken leiden. Het landschap wisselt telkens af, met uitzicht op omliggende dorpen, boomgaarden en zelfs hier en daar een wijngaard." Vooral nu, in de late zomer, trekt de streek hem aan. "De bomen krijgen al wat kleur en het zonlicht staat lager, waardoor het prachtig door de takken schijnt." Wat hem ook aantrekt, is de rust:

"Je hoort bijna geen verkeer, alleen het geritsel van bladeren en het gezang van vogels. Het is echt een plek om tot rust te komen." Hoewel het kerkje een populaire trekpleister is, benadrukt Bart dat de charme van de omgeving verder gaat dan alleen het kunstwerk. "Het doorkijkerkje is indrukwekkend, maar de echte aantrekkingskracht zit in de harmonie tussen kunst en natuur. Het uitzicht verandert constant, afhankelijk van het weer en het seizoen." 🍷



## NATIONAAL ACV-CONGRES

Op 17 en 18 oktober 2024 in Brugge

Het Brugse Concertgebouw is op 17 en 18 oktober het decor van het nationaal congres van het ACV.

Over deze drie grote thema's gaat het:

### ZINVOL WERK VEREIST WAARDIG WERK

De Internationale Arbeidsorganisatie definieert waardig werk als werk dat een eerlijk inkomen verschaft, dat veiligheid en sociale bescherming voor iedereen op de werkplek garandeert, en dus ook een gelijke behandeling garandeert tussen mannen en vrouwen en alle vormen van discriminatie afwijst. In dit luik zetten we dus in op waardige arbeidsomstandigheden, voor alle statuten, om werknemers (opnieuw) meer grip te geven op hun werk en loopbaan.

### WAARDIG WERK VEREIST EEN WAARDIG INKOMEN

De inkomensongelijkheid in de samenleving neemt toe in de hele wereld, maar ook in België. De groeiende ongelijkheid heeft niet alleen gevolgen voor de sociale samenhang tussen mensen, maar is ook schadelijk voor de economische groei op de lange termijn. De notie van gelijk loon voor gelijk werk, los van statuut, voor elke werknemer in dezelfde functie, en al helemaal tussen mannen en vrouwen, staat hier dus centraal.

### ONS ECONOMISCH EN SOCIAAL SYSTEEM HERDENKEN

De transities in de samenleving, zowel op het vlak van demografie, digitale omschakeling als de omslag naar klimaatneutraliteit vragen een aanpassing van hoe we kijken naar de werking van ons sociaal en economisch systeem. Het feit dat de verschillende transities door elkaar lopen en op elkaar inwerken, maakt dat elke werkvloer betrokken is of zal worden. Werknemers moeten daarom mee richting kunnen geven aan de manier waarop ondernemingen zich aanpassen.

## TEKEN DE PETITIE VOOR EEN EUROPESE BELASTING OP GROTE VERMOGENS

Tax The Rich is een Europees burgerinitiatief om de Europese Commissie te verzoeken een Europese belasting op grote vermogens in te voeren, waarvan de inkomsten worden gebruikt om de klimaatverandering tegen te gaan en ongelijkheid te bestrijden. Een Europees burgerinitiatief is niet vrijblijvend. Als er 1 miljoen handtekeningen worden verzameld moet de Europese Commissie het initiatief bestuderen en wetgeving voorstellen.



Teken de petitie en betuig zo jouw steun!



**deelnemers namen 22 september deel aan de Parade van het Groot Verzet.**



# TOT SLOT

De regeringsvorming zit vast. Zeker op federaal niveau lijkt het wachten tot de lokale verkiezingen van 13 oktober voorbij zijn.

In de zomer zagen we de Arizonapartijen volop kibbelen over het ontwerp van een federale regering. Maar over één ding leken ze het wel eens: de ambtenaar moet eraan. Aanvallen kwamen er op de gebruikelijke twee fronten: de pensioenen en het overheidsbeslag.

Lineair besparen op de overheid blijft een politieke trend. En wij blijven het herhalen: Het zijn net de overheidsdiensten die ons land doen draaien en voorzien in toegankelijke en betaalbare basisbehoeften als zorg, onderwijs en veiligheid. Ze zijn onmisbaar.

Het ziet er naar uit dat een Arizonaregering gaat voor een 'woestijnoverheid'. En probeer daar maar eens een bus te nemen ...

