

Beleidsbrief Homans: de Vlaamse regering kiest resoluut voor afbraakbeleid

Nieuws woensdag 2 maart 2016

De bespreking van de Beleidsbrief 2015-2016 van Vlaams minister van Binnenlands Bestuur Liesbeth Homans bleef tot dusver wat onderbelicht. Nochtans loont het de moeite om stil te staan bij de beleidsaccenten voor 2016. Enkele kunnen zware gevolgen hebben voor het Vlaams overheidspersoneel, de diensten en de dienstverlening.

Van bij de start belooft het beleid van deze Vlaamse regering weinig goeds voor het Vlaams overheidspersoneel. Met ongeziene gretigheid haalde de regering de botte bijl boven. Vooral de brute besparing op de personeelsleden met een personeelsafvloeiing van 2000 mensen tegen het einde van de regeerperiode springt in het oog. Tegelijkertijd werd een afbouwplan in gang gezet om miljoenen euro te besparen op de agentschappen, departementen en entiteiten, met alle gevolgen van dien voor personeel en burgers. De opstart van het kerntakenplan bracht een derde afbouwlijn in het vizier: de overheid zou in de toekomst enkel nog kerntaken en aanverwante uitoefenen. De rest zou ze afbouwen en niet meer (zelf) doen. Dit opent uiteraard de deur voor privatiseren en uitbesteden.

Ondertussen gaat de minister er prat op dat de Vlaamse overheid een voorbeeldorganisatie is op het vlak van HR-beleid. Het blijft evenwel de vraag welke voorbeelden er zijn en welk soort personeelsbeleid de minister aanhangt. Even overlopen!

Personeelsbewegingen stimuleren

Het stimuleren van personeelsbewegingen staat vet aangevinkt, zowel intern (VO-breed) als naar lokale besturen en Europese/internationale besturen. Dat is vreemd, omdat er zowel in de Vlaamse overheid als in de lokale besturen forse personeels- en werkingsmiddelenbesparingen zijn. Er zijn weinig of geen wervingen meer en al even weinig bevorderingen. Bijna niemand heeft nog ruimte binnen het personeelsplan om te bewegen!

Langer werken

De nadruk ligt op het verhogen van de inzetbaarheid van het personeel in de context van langer werken. Het is duidelijk wat de regering wil: langer werken tot 67 jaar en via allerlei maatregeltjes het personeel aan de slag proberen te houden. Het gaat vooral om algemeenheden zoals opleidingsbeleid, loopbaanondersteuning, experimenteerruimte en werken aan talent.

Structurele maatregelen zijn zelfs met geen vergrootglas te vinden. Integendeel, de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking voor deelgroepen van het personeel worden bruto weg afgeschaft. De loopbaanonderbreking gaat op termijn op de schop en zal vervangen worden door thematische en beperkte zorgverloven, alsook voor een aantal opleidingen.

Welzijn op het werk

Langer werken is niet evident in tijden waarin de combinatie arbeid-gezin zwaar onder druk staat. Opmerkelijk genoeg bevat de beleidsbrief ook een actieplan over burn-out en welzijn. Onder druk van de stijging van de ziektecijfers, de toename van de werkdruk, het verzwaren van de werkstress en de aanwas van het aantal burn-outs is men wel verplicht om in te grijpen. Bovendien verplicht ook de aanpassing van de welzijnswet de Vlaamse regering om maatregelen te nemen rond burn-out en stress.

De voorstellen van de regering zijn helaas doekjes voor het bloeden. Ook op dit terrein worden er geen structurele maatregelen voorgesteld, enkel lapmiddeltjes zoals een aanwezigheidsbeleid, het promoten van een gezonde levensstijl en dergelijke meer. De personeelsafvloeiing (2000 personeelsleden minder in de vorige regeerperiode

en nu nog eens 2000 bovenop), meer doen met minder, besparen op werkmiddelen, verschuiven van personeel en fusies: dit zijn de belangrijkste oorzaken van de stijging van stress en burn-out.

Uitzendarbeid

Minister Homans is ook van plan een regelgevend traject op te starten inzake uitzendarbeid. Het is de Vlaamse regering menens met het ondergraven van stabiel werk. Dat blijkt uit haar plannen om uitzendarbeid in te voeren in de administraties (en de lokale besturen). Uitzendkantoren moeten inspringen wanneer er zich personeelstekorten voordoen. Uitzendarbeid zal ook de contractuelen met een contract van bepaalde duur onder druk zetten. De werkzekerheid valt weg én het zal eenvoudiger worden om iemand zonder bijkomende kosten aan de deur te zetten. Bovendien is uitzendarbeid meestal zelfs duurder dan zelf te werven. Is dit dan een verantwoorde en goede besteding van ons belastinggeld?

Loopbaan- en beloningsbeleid optimaliseren

Inzetten op de verdere uitbouw van de functieclassificatie is eveneens een beleidsaccent. Men vergeet echter dat hieraan een volwaardig loopbaan- en beloningsbeleid gekoppeld moet worden. Daarrond wil men een werkgroep opstarten, maar die krijgt meteen een budgetharnas aangemeten. Alles moet budgetneutraal zijn. Het financiële kostenplaatje is dus niet concreet en duidelijk. De beleidsbrief spreekt verder over prestatiebeoordeling, variabele verloning, cafetariaplan (flexibel verlonen) en dies meer.

Door de goedkeuring van een regeringsnota over dit loopbaan- en beloningsbeleid geeft de regering duidelijk de minachting aan voor echt sociaal overleg over dit belangrijke dossier.

Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden

Minister Homans pleit voor een gelijkschakeling tussen de ambtenaren en contractuele personeelsleden bij de overheid. Het wekt duidelijk dat men hier de contractuelen een wortel wil voorhouden door hen te doen geloven dat ze zonder statutaire benoeming beter af zouden zijn.

Het is net door de statutaire benoeming en het personeelsstatuut stapsgewijs verder uit te hollen en af te bouwen, dat er geen gelijkschakeling komt, maar wel degelijk een afbouw van de arbeidsvoorwaarden. De ACOD wil dat de overheid verder inzet op het loopbaanperspectief geven aan de contractuelen door hen statutair te maken (zoals in het verleden met de generieke proeven).

De tweede pensioenpijler voor contractuelen

Op zich zou een tweede pensioenpijler een goede zaak kunnen zijn voor contractuelen die niet statutair kunnen worden. Maar andere contractuelen zijn beter af met statutair worden om op die manier goede pensioenrechten op te bouwen. Bovendien vergeet men erbij te vertellen dat de federale wetgeving nog aangepast moet worden om een tweede pensioenpijler mogelijk te maken. Evenmin vertelt men dat er geen budgetten voorzien zijn om dit te realiseren. Alweer een wortel die men de contractuelen voor hun neus wil houden.

Verlof- en ziektestelsels

Via de geplande 'rationalisering' van de verlofstelsels vrezen we voor een afbouw om zo de resterende personeelsleden op de werkvloer te houden en de rechten te verminderen. Dit zal ook de combinatie werk-privé (of arbeid-gezin) moeilijker maken in tijden van langer werken, stress en burn-outs.

De regering stelt dat ze met de aangekondigde hervorming van de ziekteregeling de bevordering van de re-integratie en beschikbaarheid beoogt in een context van 'kostenefficiëntie' ■ een context van besparingen dus.

Holdingstructuur en gemeenschappelijke dienstverlening

Het is duidelijk dat de nadruk ligt op een centralisatie van diensten. Men wil meer werken met gemeenschappelijke dienstverlening via een holdingstructuur. Voor verschillende entiteiten is dit een afbouw van de eigen specifieke dienstverlening. De entiteiten hadden nu zelf op verschillende vlakken een eigen expertise, bijvoorbeeld op het vlak van personeelsadministratie en boekhouding. Nu gaat men dit centraliseren en moeten de entiteiten genoegen nemen met een soort basisversie. Als ze meer willen, zullen ze er meer voor moeten betalen. Dat is de wereld op zijn kop.

De ACOD is van plan een duidelijk signaal te geven dat het zo niet verder kan. Kijk alvast uit naar onze acties in de komende weken en maanden!

Chris Moortgat