



# JE RECHTEN

FEDERALE GEZONDHEIDSZORG

Koopkracht, werkgelegenheid, arbeidsduur en eindeloopbaan...

PISTES VOOR DE SOCIAL PROFIT

# INHOUD

Inleiding	3
1. Koopkracht	7
2. Tewerkstelling in de sector	13
3. Arbeidstijd en eindeloopbaanregelingen	19
4. De kwaliteit van het werk	25

**MANVROUW** : alle verwijzingen naar personen en functies hebben uiteraard op zowel mannen als vrouwen betrekking.



## INLEIDING

De Social Profitsector neemt in de huidige economie een belangrijke plaats in. Het banenpotentieel neemt er immers voortdurend toe. De sector is goed voor een job op vijf en bekleedt daarmee de tweede plaats op de arbeidsmarkt.



↓  
**ANDRÉ LANGENUS**  
Federaal secretaris Social Profit

## **SAMEN MET DE BBTK WERKEN AAN SOCIALE VOORUITGANG.**

De ontwikkeling van de Social Profit is voornamelijk toe te schrijven aan de steeds groter wordende maatschappelijke, individuele en collectieve behoeften en aan het groeiende besef dat hierop een antwoord moet worden geboden. De sector streeft ernaar dit te kunnen realiseren in aanvulling van de opdrachten die de overheid op zich neemt. De middelen waarover de Social Profit voor zijn werking beschikt, zijn vooral afkomstig van overheidssubsidies.

Nu sociale activiteiten steeds vaker aan commercialisering ten prooi dreigen te vallen met nóg grotere ongelijkheden tot gevolg, staat de Social Profit voor heel wat maatschappelijke en economische uitdagingen. De BBTK wil **een stuwende kracht zijn voor sociale vooruitgang.**

Onze initiatieven vinden hun verantwoording in het welzijn, de bescherming, het respect en de ontvoogding van mensen in een solidaire samenleving; de verdediging van de werknemers die deze doelstelling nastreven, is onze drijfveer.

Op het vlak van jobs, arbeids- en loonvoorwaarden blijft nog heel wat werk te verrichten.

Naast het aantal **banen** dat nodig is om de vele opdrachten uit te voeren, is wellicht vooral de kwaliteit ervan het grootste aandachtspunt, zoals onder meer **de waardering en de erkenning van de beroepen**. Dit betekent inhoud geven aan de maatschappelijke waarde van de beroepen, aan de werklust, de autonomie in het werk, de voortgezette opleiding van de werknemers, maar ook aan de werkomgeving, de arbeidsbetrekkingen en zelfs het sociaal overleg binnen de instellingen.

Een andere grote uitdaging is de **opwaardering van de koopkracht**. Ondanks onmiskenbare loonvoordelen die werden verworven dankzij de verschillende sociale akkoorden van de

laatste jaren bestaat er nog steeds een grote loonkloof tussen de profit- en Social Profitsectoren. De verhoging van het directe loon blijft dus een prioritaire eis voor de BBTK. Dit is ook een manier om de tewerkstelling in de sector aantrekkelijker te maken.

De alsmaar toenemende maatschappelijke behoeften en de steeds complexer te behandelen problemen rechtvaardigen **de professionalisering van de beroepen** ten volle. Toch worden de keuzes al te vaak herleid tot een budgettaire kwestie, of veeleer een tekort aan budgettaire ruimte. De BBTK wil strijden voor **kwaliteitsvolle banen** rekening houdend met de prioritaire maatschappelijke keuzes die moeten worden gemaakt, maar die hoe dan ook solidair moeten zijn.

Ten slotte moeten ook **correcte arbeidsomstandigheden** worden aangeboden aan werknemers die al te vaak en te snel lijden onder de werklust en professionele druk. De toenemende flexibiliteit die de werkgevers eisen, gaat in tegen die doelstelling. Voor de BBTK is het duidelijk: wij willen **een combinatie van 'werk van kwaliteit' en 'levenskwaliteit'**. De arbeidsorganisatie en de arbeidsduur blijven dus van primordiaal belang.

In sectoren waar de BBTK historisch gezien niet aanwezig was en waar we niet altijd graag gezien zijn, stellen we ons nu op als **onvermijdelijke gesprekspartner**. Onze inbreng is doorslaggevend bij het sturen en afsluiten van sociale akkoorden. De BBTK wil zijn aanwezigheid en opmars in de Social-Profitsectoren voortzetten. De oprichting van vakbondsafvaardigingen in de instellingen en de successen bij sociale verkiezingen zijn twee belangrijke instrumenten om hiertoe te komen.

**In dit document wordt dieper ingegaan op onze prioriteiten op het vlak van tewerkstelling, kwaliteit van werk, koopkracht en de combinatie van werk en levenskwaliteit.**



**CHRISTIAN MASAI**  
Federaal secretaris Social Profit

**Werk samen met de BBTK mee aan sociale vooruitgang.**

In deze brochure gaan we dieper in op onze prioriteiten voor het paritair comité (PC) 330. Dat is onder meer bevoegd voor:

- ▶ **de ziekenhuizen**
- ▶ **de revalidatiecentra**
- ▶ **de rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen en serviceflats**
- ▶ **de diensten voor thuisverpleging**
- ▶ **de diensten voor bloedtransfusie en bloedverwerking**
- ▶ **de laboratoria voor klinische biologie of pathologische anatomie**
- ▶ **de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk**

**HEBBEN AAN DEZE UITGAVE MEEGEWERKT:**

Drossia Bouras,  
Monique Broudehoux,  
Aurore Couvreur,  
Ingrid De Hertogh,  
Jacqueline Delgof,  
Thibaut De Proost,  
Patricia Gevaert,  
Dimitri Govers,  
Pascal Hirtz,  
André Langenus,  
Maud Legrève,  
Herman Luyckx,  
Christian Masai,  
Matthieu Marin,  
Patricia Petitfrère,  
Johan Pielael,  
Roland Speeckaert,  
Eric Vandepoele  
en Wim Vandepoele.



## 1. KOOPKRACHT

Als we de salarisenquête van *Vacature* mogen geloven, sluiten de gemiddelde lonen in de Social Profit aan bij het peloton. Laat ons duidelijk zijn: de staart van het peloton!

### WAAR STONDEN WIJ?

In de enquêtes van 2002 en 2004 had de socio-culturele sector de bedenkelijke eer om de sector te zijn met de laagste lonen. De welzijnszorg en de onderwijssector deden het iets beter. De gezondheidssector scoorde het best van alle Social-Profitsectoren, maar in vergelijking met de meeste profitsectoren bleken ook daar de lonen vrij laag.

### EN NU?

De tabel hieronder geeft een overzicht van de loonverschillen afgeleid uit de enquête 2006.

Plaats	Sector	Loonverschil tegenover sector met de laagste lonen (Horeca = 100)
1 <sup>ste</sup>	Chemie	140,2
2 <sup>de</sup>	Farmaceutische industrie	136,5
3 <sup>de</sup>	Energiesector	131,7
9 <sup>de</sup>	Gezondheidszorg	121,1
10 <sup>de</sup>	Onderwijs	116,7
11 <sup>de</sup>	Welzijnszorg	113,1
13 <sup>de</sup>	Socio-Culturele sector	108,1
15 <sup>de</sup>	Horeca	100,0

### TEVREDEN?

Op vlak van de koopkracht zou je dus kunnen besluiten dat de Social Profit er licht op vooruit ging. De uitvoering van de Social-Profitakkoorden van 2000 - door de werknemers afgedwongen via talloze acties en betogingen - zullen hier niet vreemd aan zijn. De collega's uit de ziekenhuizen en (in Vlaanderen) uit de opvoedingssector kregen met deze akkoorden zo goed als geen koopkrachtverhoging. De andere sectoren kenden immers een harmonisering naar de ziekenhuis- of opvoedingssector toe. Voor een pak werknemers betekende dit een behoorlijke loonsverhoging.

### TERUG NAAR AF?

Sommigen namen bij de akkoorden van 2005 ook de term 'historische akkoorden' in de mond. Van de BBTK kregen deze akkoorden nauwelijks een voldoende.

Wat betreft koopkrachtverhoging in de Federale Gezondheidssectoren kregen we enkel:

- ▶ **een attractiviteitspremie (bovenop eindejaarspremie)**
- ▶ **verhoging van de loontoeslag voor nachtwerk op zon- en feestdagen van 50% naar 56%**
- ▶ **een aanzet tot een tweede pensioenpijler**
- ▶ **een functietoeslag voor diensthoofden**

We vrezen dan ook dat bij toekomstige salarisenquêtes zal blijken dat de Social Profit 'het peloton' weer zal moeten lossen. Men mag hierbij niet uit het oog verliezen dat om de twee jaren een Interprofessioneel Akkoord wordt afgesloten. In de meeste profitsectoren gevolgd door sectorakkoorden waarin loonsverhogingen kunnen voorzien zijn. De Social-Profitakkoorden lopen daarentegen over vijf jaren. Een volgend akkoord zal er dus pas zijn tegen 2010, waarbij de kruissnelheid – volledige uitvoering van de maatregelen – meer dan waarschijnlijk pas tegen 2015 bereikt zal zijn!

### **NEEN DUS! MET BBTK OP NAAR MEER!**

Verhoging van de koopkracht zal dan ook één van de prioritaire eisen zijn in de Social-Profitsectoren. Je kan dit via een aantal maatregelen doen:

### **FUNCTIE EN BAREMA'S**

Volgens de BBTK moet er in alle Social-Profitsectoren een herziening worden doorgevoerd van de sectorale functieclassificaties, die vaak al te experimenteel zijn uitgewerkt of sterk zijn verouderd. Over dit classificatiewerk moet paritair worden onderhandeld en de financiering komt van de subsidiërende overheid. Deze nieuwe classificaties moeten in cao's worden gegoten en als basis dienen voor de loononderhandelingen.

Wat de loonschalen betreft moeten de volgende principes worden nageleefd:

- ▶ **De benedengrens van iedere loonschaal moet hoger liggen dan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GMMMI).**
- ▶ **De anciënniteitsplafonds en de leeftijdsdrempels moeten worden afgeschaft.**



Met de baremieke harmonisering bedoelen we de gelijktrekking van loonbarema's in de sectoren. Met de ziekenhuizen voor de federale sectoren als referentiesector.

## LOONVOORWAARDEN

Er bestaat een grote loonkloof tussen de Social Profit en de meeste profitsectoren. Deze kloof dreigt (opnieuw) groter te worden. Dat is maatschappelijk gezien niet te verantwoorden omdat de professionalisering en het vereiste kwalificatieniveau in de Social Profit op zijn minst even hoog liggen als in de profitsectoren. Er is dus een aanzienlijke inhaalbeweging nodig.

## HARMONISERING

Het proces tot harmonisering van de loonvoorwaarden in de Social Profit, opgestart na de akkoorden van 2000, is voor de overgrote meerderheid van de federale gezondheidssectoren afgerond. Resten nog enkele subsectoren, zoals de labo's en abortusklinieken, waar vooral de baremieke harmonisering moet beëindigd worden.

## HAARD- EN STANDPLAATSVERGOEDING

We willen afrekenen met de discriminatie tussen hard- en standplaatsvergoeding. In alle sectoren moet het maximale (de hardvergoeding) worden opgenomen in de brutolonen.

## ANCIËNNITEIT

Bij aanwerving eisen we de volledige erkenning van de eerder verworven externe anciënniteit, zij het in dezelfde sector dan wel in een andere Social-Profitsector. Deze maatregel heeft onder meer tot doel de jobmobiliteit te bevorderen.

Ook de nuttige ervaring die eerder in de profitsectoren werd verworven, moet – wanneer deze verband houdt met de nieuwe functie of wanneer de aanwerving voornamelijk op basis van de ervaring van de kandidaten in de profitsectoren gebeurt – in de anciënniteit worden gevaloriseerd.

## TOESLAGEN VOOR ONREGELMATIGE PRESTATIES

In alle sectoren van de Social Profit eist de BBTK loontoeslagen voor werknemers die onregelmatige of onderbroken prestaties moeten verrichten (zaterdagwerk, werk op zon- en feestdagen, nachtwerk, onderbroken diensten, vroege en late shifts,...) en een harmonisering hiervan. Bedoeling van deze vergoedingen is enerzijds het beperken van de onregelmatige prestaties tot het strikt noodzakelijke voor de goede werking van de instelling en voor de kwaliteit van de diensten (ontradend aspect) en anderzijds de billijke compensatie voor het



zware werk en de grote belasting die deze prestaties voor de betrokken werknemers met zich meebrengen (compenserend aspect).

## EINDEJAARSPREMIE

In alle Social-Profitsectoren moet de eindejaarspremie een échte 13<sup>de</sup> maand worden. De toekenning van de zgn. attractiviteitspremie in de federale sectoren en een verhoging van de eindejaarspremie in de Vlaamse sectoren vormen voor de BBTK slechts een kleine stap naar deze doelstelling.

*“Ik ben informaticus in de ziekenhuissector. Dankzij onze acties op nationaal vlak, onze betogingen in alle maten en gewichten en onze vastberadenheid verkregen wij een attractiviteitspremie.”*

*Pierre (42 jaar),  
Sector privéziekenhuizen.*

## TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE VERVOERSKOSTEN & MOBILITEIT

► **Vervoerskosten om dienstredenen.** Wanneer een werknemer stelselmatig een voertuig moet gebruiken om zijn taken te vervullen, zou dit normaal gezien door de werkgever ter beschikking moeten worden gesteld. In de praktijk moeten we echter vaststellen dat dit niet altijd het geval is. Zo moeten bijvoorbeeld gezinshulpen in het Waals Gewest bij aanwerving over een eigen voertuig beschikken en dit ook gebruiken bij hun verplaatsingen om dienstredenen. Rekening houdend met de gestegen brandstofprijzen eist de BBTK dat de patronale vergoeding voor werknemers op een correct niveau wordt vastgelegd en automatisch wordt geïndexeerd.

► **Vervoerskosten woon-werkverkeer.** De BBTK eist gratis woon-werkverkeer via openbaar vervoer (trein, bus, metro...) en een grotere tussenkomst in de vervoerskosten via andere vervoersmiddelen. Deze eis kan onder meer verantwoord worden als tegenprestatie voor de steeds grotere vereisten inzake mobiliteit die de werkgevers stellen.

► **Mobiliteit.** De werknemers moeten kunnen rekenen op een betere openbaar-vervoerinfrastructuur om naar hun werk te gaan – met deze eis richten we ons tot de bevoegde overheid. In de instellingen moeten mobiliteitsplannen worden uitgewerkt.

## WETTELIJK EN AANVULLEND PENSIOEN

De verbetering van het wettelijk pensioenstelsel (ook 1<sup>ste</sup> pijler genoemd) – onder meer door de automatische koppeling aan de welvaart en de verhoging van de loonplafonds die in aanmerking worden genomen – vormt hierbij de absolute prioriteit.

De oprichting van een 2<sup>de</sup> pensioenpijler via de akkoorden voor de federale en de Vlaamse sectoren was niet de keuze van de BBTK. Omtrent die 2<sup>de</sup> pijler stellen we duidelijk de vraag naar de rendabiliteit van het stelsel gelet op gelijkaardige experimenten die in andere profitsectoren en -bedrijven worden gevoerd. Gezien de beperkte overheidsmiddelen blijkt de hoop dat die 2<sup>de</sup> pijler een aanzienlijk financieel voordeel voor de betrokken werknemers zou opleveren, niet erg gegrond.

### SYNDICALE PREMIE

De BBTK eist de veralgemening van één syndicale premie in alle sectoren van de Social Profit en dit voor het wettelijk hoogst toegelaten bedrag. Bij voorrang moet een syndicale premie worden ingevoerd voor de werknemers van die Social-Profitsectoren die er momenteel nog steeds geen recht op hebben.

Een merkbare koopkrachtverhoging zal werken in de Social Profit aantrekkelijker maken. Iemand die als student of werknemer opteert voor deze sector weet vooraf dat hij of zij met die beroepskeuze niet rijk zal worden. Maar deze persoon heeft wel het recht op een eerlijke en correcte vergoeding!

De BBTK heeft hiervan altijd een prioriteit gemaakt. Ook in de toekomst blijven wij een ernstige koopkrachtverhoging als noodzakelijk beschouwen.





## 2. TEWERKSTELLING IN DE SECTOR

Je bent niet alleen in de Social Profit!

De overgrote meerderheid werkt in 'private' voorzieningen.

Jullie werken er met circa 241.000 bedienden en 111.000 arbeiders.

42.000 collega's werken in de 'publieke' Social-Profitsector. Ten slotte zijn er ook nog zowat 100.000 zelfstandigen.

Uit een onderzoek in verband met de tewerkstelling van bedienden in België, in opdracht van de BBTK, blijkt dat 18,1% van alle bedienden in de Social Profit werkt. Hiermee is de sector de tweede belangrijkste in België. Na de zeer heterogene sectoren die onder het ANPCB vallen (o.a. groothandel, zakelijke dienstverlening, informatica en bouwnijverheid), maar vóór de Industrie, de Handel en de Financiële sector.

### **VEEL VROUWEN IN DE SECTOR!**

Het zal je ook niet verbazen dat dit een 'vrouwelijke' sector is. Meer dan drie kwart, met name 76,7% in de sector, is van het vrouwelijk geslacht! Recordhouder is de subsector gezins- en bejaardenhulp, waar 97,8% vrouw is. Enkel in de 'beschutte en sociale werkplaatsen' zijn de mannen, met 62,1%, in de meerderheid.

Dit zijn de twee uitersten. In de andere Social-Profitsectoren ligt de vrouwelijke tewerkstelling tussen 58 en 83,8%. Helaas moeten we vaststellen dat er zelfs in de Social Profit 'een glazen plafond' bestaat. Veel meer vrouwen mannen bezetten (nieuwe) functies, maar afhankelijk van het beleid van de instelling, stellen we vast dat dit vanaf een bepaald niveau van functie – diensthoofden, stafmedewerkers – niet meer het geval is. Promotiekansen en doorgroei zijn hier ook dan een must, vindt de BBTK. Wij spreken ons ook resoluut uit voor het principe van gelijkheid tussen man en vrouw.

### **OOK VEEL DEELTIJDSSEN IN DE SECTOR!**

Wat ook opvalt is de deeltijdse tewerkstelling in de Social Profit. Slechts 46,3% werkt voltijds, terwijl van de hele Belgische actieve bevolking 69,5% voltijds werkt.

Deeltijds werken kan een vrije individuele keuze zijn. Die vrije keuze moet evenwel genuanceerd worden. In veel gevallen gaat het veeleer om een pragmatische keuze uit noodzaak om beroeps- en privé-leven te combineren of omwille van de moeilijkheid om een erg hoge werklast op te vangen.

Voor de BBTK moet deeltijds werk allereerst een echte keuze van de werknemer blijven. Dat is jammer genoeg niet altijd het geval. We moeten vaststellen dat de werkgevers in een aantal instellingen liever deeltijdse werknemers aanwerven omdat dat meer mogelijkheden

biedt qua flexibiliteit in de organisatie van de arbeidstijd. Wettelijk gezien heeft men, wanneer men deeltijds werkt, echter voorrang om in de instelling een voltijdse betrekking te verkrijgen.

### **EEN SECTOR IN GROEI!**

Cijfers zijn natuurlijk maar cijfers. Eén zaak is zeker: de tewerkstelling in de sector groeit! Vanuit het reeds geciteerde onderzoek weten we dat er tussen 1997 en 2004 in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening jaarlijks 4,8% werknemers bij kwamen. Voor de sectoren recreatie, cultuur en sport was dit 3,5%. Niet het minst is die groei toe te schrijven aan de vergrijzing, de vraag naar flexibiliteit en dus nood aan kinderopvang, pogingen om de wachtlijsten af te bouwen en de behoefte aan intensievere vorming (levenslang leren) van de bevolking.

Ondanks – of net door deze groei – blijft de sector kampen met onderbezetting. De werkdruk blijft hoog. Studies van o.a. de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) tonen aan dat de (over)belasting een pak hoger ligt dan in andere sectoren. Onvermijdelijk leidt dit tot stress en mogelijk ook tot burn-out. Helaas blijft deze problematiek vaak taboe, zowel in de ogen van de werkgevers als voor de subsidiërende overheid.

### **MAAR DE INSTROOM (NIEUWE AFGESTUDEERDEN) IS ONVOLDOENDE!**

Zelfs al zou de wil aanwezig zijn om iets aan de onderbezetting te doen, dan moet er rekening gehouden worden met een steeds nijpender tekort aan bepaalde beroepen op de arbeidsmarkt.

Voor een stuk wordt dit veroorzaakt door de hierboven geschetste groei, maar anderzijds ook doordat het in de sector niet (meer) om jobs voor het leven gaat. De gemiddelde anciënniteit is zeer laag. De oorzaak hiervan ligt bij de arbeids- en loonsvoorwaarden. We bedoelen hier wel degelijk evenzeer het financiële aspect als de manier waarop men zijn job moet uitoefenen (shiftwerk, nachtwerk, zaterdag, zondag en feestdag, onregelmatige uurroosters, enorme flexibiliteit, ...). De werknemers uit de sector lossen dit voor zichzelf gedeeltelijk op door mobiel tussen de verschillende werkvormen heen en weer te schuiven, door deeltijds te gaan werken of door vlugger af te haken.

## **CREATIEF MET SCHAARSE MIDDELEN!**

Omdat de nood hoog is tracht de sector vaak op een creatieve manier in te spelen op de onderbezetting, de werkdruk en de beschikbare werkkrachten.

In plaats van de loonlastverlaging gewoon als onkostenvermindering (lees meer winst of overschot) te boeken, zoals in de profitsectoren – wat nadelig is voor de inkomsten van de sociale zekerheid, is dit in de Social Profit volledig omgezet in bijkomende tewerkstelling. 15.000 extra personen zijn door die maatregel, de ‘Sociale Maribel’, in de sector aan het werk geraakt.

Een ander opmerkelijk initiatief zijn ‘de rimpeldagen’ of de vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP-dagen) voor werknemers ouder dan 45 jaar. Doel was om enerzijds de job op latere leeftijd aantrekkelijker te maken/houden en anderzijds onrechtstreeks een antwoord te geven op het gebrek aan verpleegkundigen en andere arbeidskrachten. Door het oudere personeel enkele jaren langer in de sector aan het werk te houden is hier een oplossing aangebracht.

Het opleidingsproject voor verpleegkundigen hoort ook thuis in het rijtje van opmerkelijke initiatieven. Werknemers uit de federale Social-Profitsectoren konden met behoud van loon gaan studeren tot verpleegkundige. In hun plaats kon de werkgever tijdelijk een vervanger aanwerven. Hierdoor hebben 1251 werknemers een diploma verpleegkunde behaald. Het is dan ook onbegrijpelijk dat de overheid nalaat om dit project verder financieel te ondersteunen.

## **EEN ANTWOORD OP MAATSCHAPPELIJKE PROBLEMEN, MAAR VOORZICHTIG!**

De overheid heeft al te vaak de neiging om de sector te beschouwen als de allesomvattende oplossing voor alle maatschappelijke problemen. De sector is zich sterk bewust van die problemen en doet ook meer dan de nodige inspanningen, maar men mag niet uit het oog verliezen dat er prioritair veel aandacht moet blijven voor de kwaliteit van het geleverde werk, van de zorg en het welzijn, de core-business van de sector.

Het is niet zomaar met een toverstaf te regelen dat we de uitdaging om laaggeschoolden of allochtonen aan een job



Cijfers tot 30 september 2007

te helpen kunnen oplossen. De sector heeft in hoofdzaak te maken met sterk gekwalificeerde (dikwijls wettelijk aan diploma's gekoppelde) functies. We mogen niet tolereren dat er 'nepjobs' of 'hulpjes' worden gecreëerd.

Het gaat erom uit te maken wat doel en middel is. Het inzetten van kansengroepen om het nijpend tekort op de arbeidsmarkt en de arbeidsdruk in de Social Profit te verminderen steunen we volledig. Maar de sector enkel zien als middel om de werkloosheid op te lossen wijzen we van de hand.

### **VOLWAARDIGE JOBS!**

We merken trouwens in de sector een tegenstrijdige maar gelijktijdige tendens tot professionalisering enerzijds en de creatie van 'nepstatuten' anderzijds. De sector wordt gedragen door een groot aantal (hoog) gekwalificeerde beroepen. De professionalisering stijgt omdat de opdrachten in de sector ingewikkelder en technischer worden en sneller een oplossing eisen. Daarnaast wordt er steeds meer werk gemaakt van een kwaliteitslabel. Ook zorgsituaties die vroeger eerder informeel gebeurden (mantelzorg, ...) worden meer en meer door 'professionelen' gedaan, voor een deel is dit het gevolg van een mentaliteitsverandering: wat men vroeger al eens zelf deed of aan zijn nabije familie kon vragen, wordt nu eerder toevertrouwd aan de georganiseerde sector.

In de Social Profit zijn we er grotendeels in geslaagd om 'nepstatuten' om te vormen tot reguliere jobs. Vandaag stellen we vast dat er opnieuw hybride of nepstatuten in de sector binnensluipen. Nieuwe jobs waarvoor men alles moeten kunnen, zonder dat er gedacht wordt echter aan de nodige kwalificatie (en financiering). Enkele voorbeelden: 'dienstenchequers', onthaalouders, PAB-assistenten, ...

De roep om (al dan niet) geschoolde buitenlandse werkkrachten in de Social Profit aan te trekken klinkt ook alsmaar luider. Hier moet sterk begeleid worden om de kwaliteit en de arbeidsvoorwaarden te behouden. Het is niet evident om bijvoorbeeld een verpleegkundige uit Roemenië hier aan het werk te zetten. Dit veroorzaakt uiteraard ook een verhoogd tekort aan dit beroep in het land van herkomst. De media gaven ons onlangs mee dat er op wereldvlak 4 miljoen gezondheidswerkers te weinig zijn om een aanvaardbaar antwoord te formuleren op het organiseren van een minimale basiszorg.

## EEN ZORGZAME, SOLIDAIRE SAMENLEVING!

Zoals je kan merken staat men op vlak van de tewerkstelling in de Social Profit voor belangrijke keuzes, uitdagingen. Al te vaak wordt die keuze herleid tot een kwestie van budgetten (of het gebrek eraan). Volgens ons gaat het erom welke prioriteiten onze maatschappij legt.

Laat men het individuele 'ik' primeren of kiest men voor een solidaire samenleving? Een samenleving waar ieder individu kansen krijgt.

De BBTK kiest alvast voor het laatste. Wij hebben de voorbije jaren hard aan de kar getrokken om de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsdruk te verbeteren. En uiteraard zijn wij van plan om hier nog verder aan te blijven werken.





### 3. ARBEIDSTIJD EN EINDE- LOOPBAANREGELINGEN

Arbeidsorganisatie en arbeidsduur vormen één van de belangrijkste thema's van het laatste Social-Profit congres van de BBTK van 7 december 2006. De militanten hebben er grondig nagedacht over arbeidsorganisatie, de naleving van de wet op de arbeidstijd en de flexibiliteit van de uurroosters.



De BBTK blijft gehecht aan de regelgeving op de arbeidstijd (wet van 16 maart 1971). Ze wil die in alle instellingen van de Social-Profitsector laten naleven.

## **KWALITATIEF WERK VERZOENEN MET KWALITATIEF LEVEN**

Voor de BBTK is het duidelijk! Wij willen kwalitatief werken verzoenen met kwalitatief leven. De nog grotere flexibiliteit die de werkgevers vragen, gaat ten koste van deze doelstelling.

## **NALEVING VAN DE WET BOVEN ALLES!**

Om rekening te houden met de specifieke kenmerken van de verschillende Social-Profitsectoren staat de BBTK open voor de onderhandeling van (door de wet voorziene) afwijkingen. Dit op voorwaarde dat men hierbij oog heeft voor de kwaliteit van de diensten, voor de belangen van de begunstigen en werknemers. Het is ook uitgesloten dat dit zich vertaalt in slechtere arbeidsomstandigheden en een negatieve impact heeft op het privé-leven van de werknemers. In ieder geval mogen eventuele afwijkingen er uitsluitend komen na paritaire onderhandelingen en mits syndicale controle binnen iedere instelling.

## **GERECHTVAARDIGDE EN OVERLEGDE AFWIJKINGEN!**

De arbeidswet staat een aantal afwijkingen op de normale grenzen van de arbeidsduur toe. In de meeste sectoren van de Social-Profit (gezondheidszorg, opvoedings- en huisvestingsinstellingen, socio-culturele sector, ...) maakt een koninklijk besluit het mogelijk om de dagelijkse arbeidsgrens uit te breiden tot 11 uur en de wekelijkse grens tot 50 uur. Dergelijke uitbreidingen zijn enkel toegestaan op voorwaarde dat de normale wekelijkse arbeidsduur (minstens 38 u. of minder bepaald bij CAO) gemiddeld wordt nageleefd over een referentieperiode van één trimester. Deze periode kan worden verlengd tot maximum 1 jaar bij koninklijk besluit, CAO of bij ontstentenis door het arbeidsreglement.

## **STANDPUNT VAN DE BBTK:**

### **► Neen aan de annualisering van de arbeidstijd**

De BBTK verzet zich tegen elke vorm van annualisering van de arbeidstijd. Als de referentieperiode op 1 jaar wordt gebracht – zoals bepaalde werkgevers, bijvoorbeeld uit de gezondheidszorg, vragen – zal dit onvermijdelijk een toename van de flexibiliteit en dus een verslechtering van de arbeidsomstandigheden tot gevolg hebben. Eens te meer lijken sommige werkgevers zich enkel te

bekommeren om het verkrijgen van nóg meer soepelheid bij de organisatie van de werkroosters.

► **Een maximale dagelijkse grens van 11 uur**

Voor de BBTK vormt deze dagelijkse grens van 11 uur een maximum. Ze verzet zich dus tegen het verzoek van de werkgevers van de sector van de gezondheidszorg om de dagelijkse arbeidsgrens op 12 u. te brengen door het sluiten van een CAO die wordt gesloten in het kader van de nieuwe arbeidsstelsels.

## **WEES OP JE HOEDE VOOR DE WACHTDIENSTEN**

### **THUISWACHTEN**

De BBTK vindt de thuiswachtregelingen, die in veel Social-Profitinstellingen buiten elk wettelijk en conventioneel kader zijn ingevoerd, ronduit onaanvaardbaar. Zo'n kader moet dan ook uitgewerkt worden. De BBTK is van mening dat de definitie van arbeidstijd in elk van de betrokken sectoren door een koninklijk besluit, op verzoek van het bevoegde paritaire comité, dient te worden vastgesteld. Dit KB moet een beperkende lijst vastleggen van de specifieke instellingen, functies en activiteiten waarvoor dit soort wachtdienst toegestaan is en moet een gewaarborgde minimumduur voorzien die in de arbeidstijd wordt meegerekend.

Naast dit koninklijk besluit moet een collectieve overeenkomst in elk van de betrokken sectoren tevens voorzien in substantiële compensaties (vaste vergoedingen en/of inhaalrust) als tegenprestatie voor de beschikbaarheid en de bijkomende belasting voor de werknemer maar ook ter ontrading van onrechtmatig gebruik van dergelijke regeling.

### **WACHTDIENST OP DE WERKPLAATS**

Voor de BBTK is ieder nieuw voorstel van Europese Richtlijn waarbij enkel het « actieve deel » van de wachtdienst als arbeidstijd zou worden beschouwd, ronduit onaanvaardbaar. De recente rechtspraak van het Europese Hof van Justitie geeft de BBTK gelijk. Ze bevestigt een basisprincipe van de Arbeidswet waaraan wij bijzonder veel belang hechten: de arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer ter beschikking staat van de werkgever.

Nu de werkgevers van verschillende diensten en instellingen van de Social Profit steeds opnieuw vragen om deze « wacht- of slaapuren tijdens de wachtdienst » te neutraliseren, is de BBTK

van mening dat deze materie geenszins het loon verbonden aan de beschikbaarheid van de werknemer mag schaden.

### **PLANNING, ONTVANGST EN NALEVIING VAN DE WERKROOSTERS**

De BBTK dringt erop aan dat er in iedere Social-Profitsector een CAO moet worden gesloten over de mededeling van de uurroosters aan de werknemers (minimale termijn, modaliteiten) en over de naleving ervan. Zo'n CAO moet eveneens voorzien in een compensatie (vergoeding en/of inhaalrust) voor de werknemer als tegenprestatie voor een laattijdige wijziging van het uurrooster.

### **OVERUREN... WEL ÉRG SLECHT BETAALD IN REALITEIT!**

Sommige situaties (onvoorziene noodwendigheid, buitengewone vermeerdering van het werk) kunnen de werknemers nopen om overuren te presteren. Die overuren moeten tot het strikte minimum beperkt blijven en mogen niet het gevolg zijn van onvoldoende personeel en een slechte planning van de uurroosters. De BBTK wil optreden om de werkgevers ertoe te dwingen de wettelijke bepalingen ter zake na te leven, zowel wat de inhaalrust als de verschuldigde loontoeslag betreft (50 % of 100 % voor de overuren gepresteerd op zon- en feestdagen).

### **DEELTIJDSWERK**

Het relatieve aandeel van deeltijds werk in de Social-Profitsectoren is aanzienlijk. In 2004 bedroeg het percentage deeltijdse werknemers 30,1 %. Anderzijds dient te worden opgemerkt dat vooral vrouwen deeltijds werken. In 2004 werkte 59 % van de vrouwelijke bedienden in de Social Profit deeltijds. Het percentage mannelijke deeltijdse bedienden bedroeg er slechts 17 %.

De BBTK wil dat er een syndicale controle op deeltijds werk wordt ingevoerd, en zou die al bestaan, dan moet die verbeterd worden. De ondernemingsraden en de syndicale afvaardigingen moeten over de nodige (eventueel versterkte) controle-instrumenten kunnen beschikken.

De BBTK wil de wetgeving over deeltijds werk in de instellingen van de Social-Profitsector laten naleven, zoals onder meer:

- ▶ **de verplichting om in de schriftelijke arbeidsovereenkomst het overeengekomen arbeidsstelsel (vast of variabel) en werkrooster (vast of variabel) te vermelden;**
- ▶ **de verplichting om in het arbeidsreglement de werkroosters te vermelden die van toepassing zijn op de verschillende deeltijdse arbeidsstelsels;**
- ▶ **in geval van een variabel uurrooster: de mededeling van de uurroosters aan de betrokken werknemers ten minste 5 werkdagen op voorhand (dit is minimaal, bij voorkeur te verlengen door een collectieve arbeidsovereenkomst);**
- ▶ **de verplichting voor de werkgevers om te beschikken over een controledocument (of een ander controlemiddel) voor de afwijkingen op het normale uurrooster (bijkomende uren) en het recht voor de syndicale afvaardiging om dit document te raadplegen;**
- ▶ **de verloning van de bijkomende uren en de betaling van een overloon wanneer deze verschuldigd is.**

### **ONREGELMATIGE PRESTATIES: ZWAAR WERK EN LASTIGE OMSTANDIGHEDEN DIE BELOOND MOETEN WORDEN**

In alle sectoren van de Social Profit eist de BBTK loontoeslagen voor werknemers die onregelmatige of onderbroken prestaties moeten verrichten (zaterdagwerk, werk op zon- en feestdagen, nachtwerk, onderbroken diensten, vroege en late shifts,...) en een harmonisering hiervan. Bedoeling van deze vergoedingen is de onregelmatige prestaties te beperken tot het strikt noodzakelijke voor de goede werking van de instelling en voor de kwaliteit van de diensten (ontradend aspect) en het zware werk en de grote belasting die deze prestaties voor de betrokken werknemers met zich meebrengen, te compenseren (compenserend aspect).

De laatste akkoorden van de Social-Profit maakten al belangrijke vooruitgang op dit vlak mogelijk. Hierbij ter duiding de actuele (geharmoniseerde) vergoedingen voor onregelmatige prestaties in de federale gezondheidssectoren:



*“Ik heb mijn hele loopbaan voltijds gewerkt. Dankzij het tijdskrediet voor 50-plussers en de bedrijfsovereenkomst die recht geeft op een loontoeslag en die dankzij de BBTK werd verkregen, kon ik het me veroorloven om halftijds te gaan werken. Minder stress, terwijl ik toch actief bleef. Allemaal positieve zaken dus!”*

*Jocelyne (52 jaar),  
Sector privéziekenhuizen*

Onregelmatige prestatie	Vergoeding
Zaterdag	26%
Zondag en feestdag	56%
Onderbroken dienst	50%
Nacht (maandag tot zaterdag)	35%
Nacht (zondag en feestdag)	56%

### **EINDELOOPBAANREGELINGEN: ACTIEF BLIJVEN GEDURENDE JE VOLLEDIGE LOOPBAAN**

Volgens de BBTK moeten de werknemers de mogelijkheid hebben om, als ze dat wensen, gedurende hun ganse loopbaan aan het werk te blijven. Om rekening te houden met de professionele vermoeidheid die eigen is aan de Social-Profitberoepen, moet de werklust aan het eind van de loopbaan worden verlicht. Hiertoe dringt de BBTK erop aan dat er in alle Social-Profitsectoren eindeloopbaanformules worden uitgewerkt: landingsbanen, vrijstelling van prestaties 45-50-55 jaar of andere oplossingen...

In ieder geval:

- ▶ **moeten de overheid en de werkgevers aan de begunstigden absoluut garanderen dat het systeem zal blijven bestaan tot hun (brug)pensioen intreedt**
- ▶ **moeten de werkgevers overgaan tot compenserende aanwervingen om te waarborgen dat deze stelsels zich niet vertalen in een stijgende werklust voor zij die niet van deze maatregelen genieten.**



## 4. DE KWALITEIT VAN HET WERK

Te lage lonen, lastig werk, stress, zware uurroosters die moeilijk te combineren zijn met een gezinsleven, niet-erkenning van de beroepen, gebrek aan valorisering, uitputting, ... Allemaal beschrijvende termen die worden genoemd als de kwaliteit van de tewerkstelling in de verschillende beroepen van de Social Profit ter sprake komt.

Mettertijd hebben de moeilijkheden die de overheid ondervindt om tegemoet te komen aan de stijgende sociale behoeften samen met een toenemende vermarkting van de sectoren van de gezondheidszorg, onderwijs, cultuur, opleiding, inschakeling, huisvesting... het proces van een samenleving met twee snelheden enkel maar versneld. Deze tendensen wegen zwaar door op het tewerkstellingsvolume in de Social Profit maar ook op de kwaliteit ervan en de omstandigheden waarin dit werk wordt uitgevoerd.

Voor de BBTK komt het verbeteren van de kwaliteit van het werk neer op rekening houden met het probleem van de valorisering en de erkenning van de beroepen. Dit betekent zin geven aan het thema van de maatschappelijke waarde van de beroepen, de werklast, autonomie in het werk, voortgezette opleiding van de werknemers, maar ook het werkkader, de arbeidsbetrekkingen, en zelfs het sociaal overleg binnen de instellingen.

### **WERKLAST : GOED IN JE VEL, GOED IN JE HOOFD!**

Als we het hebben over de werklast, zoeken we niet alleen naar oplossingen voor het schrijnend tekort aan mankracht, maar houden we ook en vooral rekening met de emotionele en mentale belasting van het personeel dat geconfronteerd wordt met de problemen van de gebruikers van de verschillende soorten instellingen.

### **FYSIEKE BELASTING: VOLDOENDE RUGGENGRAAT TONEN**

In de Social Profit, en dan vooral in de sectoren van de gezondheids- en gehandicaptenzorg, hebben sommige personeelsleden erg veel last van lage rugpijn. De fondsen voor “risicogroepen” van de betrokken sectoren organiseren al specifieke opleidingsinitiatieven ter zake. Deze opleidingen moeten de betrokken werknemers beschermen door hen technieken voor het tillen en dragen van lasten aan te leren. De CPBW's moeten hierbij betrokken worden om de kennis die ze verworven hebben tijdens die opleidingen in de instellingen (aanpassing van het materiaal, nodige tijd, ...) in de praktijk te brengen.

Het Fonds voor Beroepsziekten heeft een programma opgericht in een revalidatiecentrum om de kans te beperken dat de lage rugpijn chronisch wordt met alle gevolgen van dien voor de sector van de



Deze ziektebeelden worden niet altijd erkend in de lijst van beroepsziekten. De BBTK wil werken aan deze erkenning.

ziekenhuizen en rust- en verzorgingstehuizen. De BBTK zal erop toezien dat dit veelbelovende initiatief daadwerkelijk tot resultaten leidt. Er moet ook een echte herinschakeling worden voorzien voor de werknemers die lijden aan lage rugpijn en die definitief ongeschikt worden verklaard om hun functie uit te oefenen.

De BBTK wil de nadruk leggen op preventieacties die binnen de CPBW's moeten worden gevoerd en waarbij de werknemers worden betrokken.

### MENTALE BELASTING : ONZE HERSENEN HEBBEN HUN BEPERKINGEN


Deze belasting is het gevolg van het werkritme, het belang van het werk, de nauwkeurigheid en de concentratie die de taak vereist, het nemen van beslissingen, geheugenwerk, aanspreken van het aanpassingsvermogen van de werknemer... In alle sectoren moeten de werknemers ontelbare dringende interventies doen en aan specifieke eisen voldoen, waardoor ze verplicht worden hun opdrachten en prioriteiten voortdurend bij te stellen. Deze realiteit is de oorzaak van de verslechtering van de inhoud van hun werk.

De BBTK wil dat binnen de instellingen evaluatieprocedures worden georganiseerd zodat de werknemers beter omkunnen met die hoge druk.

### EMOTIONELE BELASTING : DE WERKNEMER, EEN GEVOELIG WEZEN

Handicaps, pijn, dood, armoede, marginalisering en soms ook geweld zijn allemaal factoren waarmee het personeel te maken krijgt. Zelf hebben zij echter ook hun menselijke beperkingen, en een tolerantiedrempel die niet mag worden overschreden. De werknemers worden zo nog kwetsbaarder, hun luistervermogen, de beschikbare tijd om te praten, de opleiding die ze over het onderwerp hebben gekregen en het werkkader lijden hieronder.

De BBTK eist dat er psychologische bijstand wordt geboden aan werknemers die onder zware emotionele druk staan en dat er ruimtes worden voorzien waar ze over hun ervaringen en de voorgedane problemen kunnen praten.



*“De RVT waar ik werk maakt deel uit van een commerciële groep, sindsdien werken we met budgetten en moeten we efficiënter en met minder handen het zelfde werk doen. Gevolg is dat de kwaliteit van de zorg er op achteruit gaat. 60% van de werknemers kampt met een burn-out, de overige 40% kan het nog maar net aan. Daarom hebben wij al actie gevoerd. Samen met BBTK wil ik ervoor zorgen dat excessen aangepakt worden.”*

*Dennis (34j), verpleegkundige in een RVT.”*

Er bestaat een overvloed aan voorbeelden waar de werknemers niet in staat waren om de gestelde problemen op te lossen wegens een gebrek aan opleiding of informatie, tijd en middelen en door de moeilijke communicatie. Ze komen dan in situaties terecht die hen meestal confronteren met hun eigen ethiek, met die van hun beroep en de deontologie ervan.

Voor de bestrijding van stress bestaan er al instrumenten, die gebruikt moeten worden. Binnen de CPBW's moeten CAO nr. 72 en de concrete toepassingen ervan duidelijk worden geëvalueerd. Deze raam-CAO zou eveneens moeten worden aangevuld met sectorale CAO's die rekening houden met de specifieke factoren van de Social Profit.

Het is trouwens ook nuttig om eraan te herinneren dat de wet van 4 augustus 1996 en het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het welzijn van de werknemers de werkgever ertoe verplichten om preventiemaatregelen te treffen op het vlak van bescherming van de gezondheid van de werknemer, psychosociale belasting door het werk en stress. Die preventiemaatregelen moeten gebaseerd zijn op de resultaten van een systematische risicoanalyse en opgenomen worden in een globaal preventieplan, opgesteld door de werkgever in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk. De rol van het CPBW hierbij is zijn mening te geven en voorstellen te formuleren over dit plan en tevens toe te zien op de uitvoering ervan.

### **ARBEIDSBETREKKINGEN: IK HOU VAN JE, IK HOU NIET VAN JE...**

De directies van de instellingen proberen vaak de gevoelige snaar van de werknemers te raken door een beroep te doen op hun engagement, hun motivatie en hun persoonlijke betrokkenheid (ten koste van hun loon, vrije tijd, gezin) zonder hen daarom te betrekken bij de uitwerking en uitvoering van het project van de instelling.

De Social Profit zou tegelijk het model en het laboratorium moeten zijn voor een economische, sociale en participatieve democratie. Het is in die zin dat we moeten nadenken en de rol uitdiepen die de personeelsvertegenwoordigers kunnen spelen in de Ondernemingsraden, CBPW's en Syndicale Afvaardigingen.

De kwaliteit van het werk wordt mee bepaald door de werking van de instellingen. Een duidelijk en correct organogram, de uitbouw van teamwork, de invoering van supervisie en een degelijk onthaal van nieuwe werknemers zijn allemaal elementen die de arbeidsbetrekkingen kunnen verbeteren.

De werkplaats is nog al te vaak een plek waar geweld en pesterijen voorkomen, zowel tegenover werknemers als gebruikers. Het ontstaan van deze fenomenen in een soms moeilijke maatschappelijke context is de oorzaak van een belasting die erkend moet worden.

De arbeidsbetrekkingen berusten ook op het sociaal overleg. Naast de klassieke opdrachten van een syndicale afvaardiging heeft de afvaardiging, in de Social Profit, als taak om recht op inspraak van de werknemers te creëren in de uitwerking van het gevoerde beleid, zowel op het niveau van de instellingen en diensten als op sectoraal vlak.


Het thema « culturele diversiteit » oefent steeds meer invloed uit op de betrekkingen binnen de instellingen van de Social Profit, vooral in de sector van de gezondheidszorg. De multidisciplinaire teams zijn vandaag ook multicultureel geworden. Dit uit zich niet enkel in de sociale cohesie, maar ook inzake de uitwerking en de kwaliteit van de zorgverlening.

De BBTK wil voorstellen doen rond al deze thema's om de activiteiten van de personeelsvertegenwoordigers in de syndicale afvaardigingen, de ondernemingsraden en de CPBW's te organiseren.



### Voorbeelden

- ▶ Nagaan of de institutionele organogrammen up-to-date zijn ;
- ▶ CAO 22 over het onthaal van nieuwe werknemers doen toepassen ;
- ▶ Een programma invoeren voor preventie, opleiding en opvolging van klachten over geweld en pesterijen ;
- ▶ Zorgen voor de oprichting van syndicale afvaardigingen in alle Social-Profit-instellingen, ongeacht hun grootte ;
- ▶ Een ruim debat opstarten over de belangen en de gevolgen van de uitbreiding van culturele diversiteit ;



Om de beroepen van de Social Profit te laten erkennen en hun maatschappelijke waarde te belonen, moet voortdurend actie worden gevoerd. Deze acties zijn des te belangrijker omdat we vaststellen dat steeds vaker pogingen worden gedaan om beslag te leggen op werknemers en ze te herleiden tot instrumenten met de bedoeling om ze af te leiden van het doel en de eigenlijke maatschappelijke waarde van hun beroep.

### **JOBINHOUD : ERKENNING GRAAG !**

Toewijding en altruïsme zijn vandaag niet langer toereikende waarden om een groeiend professionalisme te rechtvaardigen. Vandaag willen de werknemers van de Social Profit de erkenning van hun beroepsactiviteit. Deze problematiek houdt een erkenning, een actualisering en herwaardering van de functies in, rekening houdend met hun diversiteit en complementariteit. De definitie van de beroepen en de functies verloopt via een analytische sectorale classificatie die de verschillende beroepen die tot het maatschappelijk project van de instellingen behoren zichtbaar maken. Deze onrustwekkende evolutie baart de BBTK zorgen. De BBTK wil, in de komende maanden, samen met zijn militanten en leden denksporen uitwerken en een debat voeren over het probleem van de deontologie.

In een aantal beroepen van de Social Profit komt burn-out vaak ter sprake. De routine bij de ene en de werkdruk bij de andere creëren een gevoel van algemeen onbehagen. Deze elementen leiden tot professionele vermoeidheid en hebben gevoelens van nutteloosheid of moedeloosheid tot gevolg die leiden tot emotionele uitputting, verlies van belangstelling voor de patiënten en het gevoel dat men geen voldoening meer vindt in zijn werk. Het vertrouwen in en de autonomie van de werknemers, hun betrokkenheid bij beslissingen over de gebruikers, regelmatig toezicht, de kwaliteit van hun relatie met hun rechtstreekse overste en hun collega's, de mogelijkheid om over hun arbeidsvoorwaarden te onderhandelen (uurroosters, arbeidsorganisatie, pedagogisch project ...) blijken allemaal factoren te zijn die een burn-out kunnen voorkomen.

### **BEROEPSKWALIFICATIE EN OPLEIDING, EEN TE VALORISEREN NOODZAAK**

De arbeidsorganisatie wordt gekenmerkt door atypische uurroosters in de zorginstellingen en in de huisvestingstehuizen, door vrije tijd die op het werk wordt doorgebracht in de culturele sector, door de moeilijkheden om zich te bekommeren om de doelgroep van de socio-professionele inschakeling, door het probleem van de rendabiliteit van de gehandicapte in de sector van de beschutte werkplaatsen... De ontwikkeling van nieuwe technologieën en de bloei van de menswetenschappen samen met de evolutie van de behoeften, hebben nieuwe vaardigheden opgelegd. De diversifiëring van de sectoren heeft geleid tot het ontstaan van nieuwe beroepen maar ook tot een

noodzakelijke voortgezette opleiding van de werknemers. Dit is van fundamenteel belang.

Naast het zoeken naar antwoorden op een aantal traditionele behoeften inzake gezondheid, onderwijs, jeugdbijstand, bijstand aan gehandicapten en bejaarden enz., wordt de Social Profit steeds vaker geconfronteerd met complexe menselijke en maatschappelijke problemen. Tegenover die behoeften in volle evolutie, de veranderende beroepen en de noodzaak om de gebruikers een optimale dienstverlening te verschaffen, moeten de werknemers een permanente opleiding en regelmatige bijscholingen krijgen. Deze moeten in de praktijk mogelijk worden gemaakt op het vlak van de normen en de arbeidsorganisatie.

De werkgevers en de subsidiërende overheden moeten de financiering van deze opleidingen uitbreiden en de werknemers betrekken bij de organisatie ervan.

Het betaald educatief verlof gefinancierd via patronale bijdragen moet voor de werknemers een recht blijven zonder nieuwe beperkingen.

Voor de BBTK is de beroepskwalificatie, verkregen via een studierichting of een andere manier om beroepsvaardigheden te verwerven, een essentiële voorwaarde om werk van kwaliteit te leveren. Kwalificatie betekent ook promotie : de BBTK spreekt zich uit voor de interne valorisering van de beroepskwalificaties die ná de aanwerving werden verworven en eist meer transparantie voor de bevorderingsprocedures, onder meer wat het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen betreft.

Ook polyvalentie moet worden beloond in plaats van enkel als een instrument voor uitbreiding van de flexibiliteit te worden beschouwd met een devaloriserend effect op de functies.

Al deze eisen worden door iedereen als gewettigd beschouwd. Diegenen die hiervoor strijden, zijn de werknemers en werknemsters. Wat zij eisen, is immers de erkenning van het beroep dat ze hebben aangeleerd, aanleren en uitoefenen, vaak in moeilijke omstandigheden, voor het welzijn van hun medeburgers die in hun eigen leven of in de maatschappij in moeilijkheden verkeren.

Diegenen die hier het meest bij te winnen hebben, zijn de gebruikers. Als de arbeidsvoorwaarden van het personeel verbeteren en de werknemers “goed in hun vel zitten”, verbetert automatisch ook de kwaliteit van de dienstverlening aan de gebruikers.

## **BBTK FEDERAAL**

### **André Langenus**

Federaal Secretaris Social Profit  
alangenus@bbtk-abvv.be

### **Dimitri Govers**

Consulent  
dgoovers@bbtk-abvv.be  
Hoogstraat 42  
1000 Brussel  
Tel.: +32 2 545 69 00  
Fax: +32 2 511 05 08

## **GEWESTELIJKE AFDELINGEN**

### **▶ Aalst -Dendermonde-Ronse- Oudenaarde**

Kris Van Sante  
kvsante@bbtk-abvv.be  
Houtmarkt 1  
9300 Aalst  
Tel.: +32 53 72 78 42  
Fax: +32 53 77 12 65

### **▶ Antwerpen**

Jan Martens  
jmartens@bbtk-abvv.be  
Kristien Merckx  
kmerckx@bbtk-abvv.be  
Van Arteveldestraat 9-11  
2060 Antwerpen  
Tel.: +32 3 220 69 00  
Fax: +32 3 226 22 34

### **▶ Brugge**

Christel Burke  
cburke@bbtk-abvv.be  
Zilverstraat 43  
8000 Brugge  
Tel.: +32 50 44 10 21  
Fax: +32 50 44 10 25

### **▶ Brussel-Halle-Vilvoorde**

Yves Dupuis  
ydupuis@secta-fgtb.be  
Michèle Seutin  
mseutin@setca-fgtb.be  
Rob Reynders  
robreynders@bbtk-abvv.be  
Francis Stevens  
fstevens@bbtk-abvv.be  
Rouppplein 3  
(derde en vierde verdieping)  
1000 Brussel  
Tel.: +32 2 519 72 11  
Fax: +32 2 519 72 80

### **▶ 9000 Gent**

Patrick Van Driessche  
pvdriessche@bbtk-abvv.be  
Paul Debooser  
pdebooser@bbtk-abvv.be  
Ons Huis, Vrijdagmarkt 9  
Tel.: +32 9 265 52 70  
Fax: +32 9 265 52 76

### **▶ 3500 Hasselt**

Danny Vanstraelen  
dvanstraelen@bbtk-abvv.be  
Andres Vandereycken  
avandereycken@bbtk-abvv.be  
Prins Bisschopssingel 34/1  
Tel.: +32 11 26 09 00  
Fax: +32 11 26 09 01

### **▶ 8500 Kortrijk**

Jelle D'Hont  
jd'hont@bbtk-abvv.be  
Conservatoriumplein 9/2  
Tel.: +32 56 26 82 43  
Fax: +32 56 26 82 45

### **▶ 3000 Leuven**

Jan-Piet Bauwens  
jpbauwens@bbtk-abvv.be  
Maria-Theresiastraat 99  
Tel.: +32 16 31 62 50  
Fax: +32 16 31 62 59

### **▶ 2800 Mechelen**

Luk Stuer  
lstuer@bbtk-abvv.be  
H. Consciencestraat 33  
Tel.: +32 15 42 11 60  
Fax: +32 15 42 12 08

### **▶ Oostende- Roeselare-leper**

Patrick Rys  
prys@bbtk-abvv.be  
J. Peurquaetstraat 1, bus 12  
8400 Oostende  
Tel.: +32 59 70 27 29  
Fax: +32 59 50 78 41

### **▶ 9100 St-Niklaas**

Sven Robbrecht  
srobbrecht@bbtk-abvv.be  
Mercatorstraat 90  
Tel.: +32 3 776 36 76  
Fax: +32 3 766.18.58

### **▶ 2300 Turnhout**

Concha Claes  
cclaes@bbtk-abvv.be  
Ivan Luyten  
iluyten@bbtk-abvv.be  
Grote Markt 48  
2300 Turnhout  
Tel.: +32 14 40 03 75  
Fax: +32 14 43 98 76