



BBTK

PC 330

WOONZORGCENTRA

WEGWIJS IN JE RECHTEN?



Deze brochure Wegwijs in je rechten hou je het beste bij de hand om je weg te vinden in je sector en om je rechten te kennen! Je krijgt hier een algemeen overzicht van de sociale wetgeving die in jouw paritair comité van toepassing is. Deze handige brochure geeft je een heldere samenvatting van je rechten als werknemer.

Deze Wegwijs is opgebouwd rond een aantal sleutelthema's waarover je jezelf mogelijk vragen stelt op het werk. We beantwoorden die specifiek voor je eigen paritair comité en sommen de regels kort op. In de Wegwijs kan je ook onze algemene visie op je eigen sector lezen, met de toekomstperspectieven die de BBTk hiervoor ziet.

Als je nog vragen hebt, hulp wenst of bijkomende info kan gebruiken, kan je dankzij de contactgegevens achteraan de brochure vlot bij je gewestelijke afdeling terecht. Je kan natuurlijk ook bij je eigen BBTk-vakbondsafvaardiging terecht als die er in je bedrijf is.



We wensen je veel leesgenot op weg langs de vele aspecten van je werknemer-zijn!

Sociale verkiezingen 2016



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN PC 330 WOONZORGCENTRA

In mei 2016 vinden de sociale verkiezingen plaats. In de bedrijven zullen de werknemers kiezen wie hen morgen op syndicaal vlak zal vertegenwoordigen. Dit is een erg belangrijke periode, want de uitkomst is bepalend voor de toekomst van je sector en je bedrijf.

Het wordt hét ogenblik om te kiezen wie jouw rechten en jouw belangen als werknemer zal verdedigen. Want de verkozen collega's worden jouw woordvoerders tegenover de directie. Het zal ook hun taak zijn om voor meer sociale vooruitgang en meer welzijn in jouw bedrijf te zorgen. Ze zullen aan je zijde staan om je te helpen je eigen toekomst uit te tekenen. Het is op die manier dat de BBTK de werknemers in de bedrijven al vele jaren bijstaat.

Met een luisterend oor gaan we tot het uiterste om je te helpen de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Met voldoende voeling met onze veranderende samenleving en werkweld: samen met jou willen we de toekomst tekenen. Een toekomst waar solidariteit en respect voor ieders rechten centraal staan!



NEEM CONTACT OP MET JE AFDELING VOOR MEER INFORMATIE

AALST

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T +32 53 72 78 43 - bbtkaalst@bbtk-abw.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 - 2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abw.be

BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Rouppleplein 3 - 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abw.be
Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76

admin.halle@bbtk-abw.be

Mechelsest. 6 - 1800 Vilvoorde

T + 32 2 252 43 33

admin.vilvoorde@bbtk-abw.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent

T + 32 9 265 52 70

admin.gent@bbtk-abw.be

KEMPEN

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout

T + 32 14 40 03 75

bbtkkempen@bbtk-abw.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2 - 8500 Kortrijk

T +32 56 26 82 43

admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 - 3000 Leuven

T +32 16 31 62 50

admin.leuven@bbtk-abw.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1 - 3500

Hasselt - T +32 11 26 09 00

admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen

T +32 15 42 11 60

bbtkmechelen@bbtk-abw.be

OOSTENDE

J. Peurquaestraat 1 bus 12 - 8400

Oostende - T +32 59 70 27 29

bbtkoostende@bbtk-abw.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90 - 9100 Sint-Niklaas

T +32 3 776 36 76 - waasland@bbtk-abw.be

Loon

De loonschalen voor jouw functie en anciënniteit zijn vastgelegd in een sectorovereenkomst. Je werkgever mag je niet minder dan deze barema's betalen. Je kan de loonschalen opvragen bij je BBTK afgevaardigde of secretaris. Leden hebben ook toegang tot de barema's op onze site, via www.bbtk.org/loonschalen.

Er bestaat in de sector ook een loontoeslag bij onregelmatige prestaties.

De toeslagen verschillen afhankelijk van het moment waarop je werkt:

- Zaterdagwerk: toeslag van 26% op het normale loon;
- Zondagwerk: toeslag van 56% op het normale loon;
- Feestdagen: toeslag van 56% op het normale loon;
- Onderbroken dienst: als een dienst tenminste 4 uur wordt onderbroken krijg je een toeslag van 50%, zowel voor als na de onderbroken dienst.

Voor nachtwerk:

- Toeslag van 35%, als het nachtwerk uitgevoerd wordt op een gewone werkdag of op een zaterdag;
- Toeslag van 56% op zondag of feestdag;
- Avondwerk: toeslag van 20% voor werk uitgevoerd tussen 19 en 20 uur.

In bepaalde gevallen heb je ook recht op overloon wanneer je overuren presteert.

Dit overloon is minstens 50% (of 100% voor de overuren gepresteerd op zon- en feestdagen) van het loon.



Vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP)

Werknemers vanaf 45 jaar hebben recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon: de zogenaamde "rimpeldagen".

Werknemers met basisrecht

Verplegend en verzorgend personeel, medewerkers patiëntenvervoer, opvoeders... die effectief de vermelde functie uitoefenen. Ook (adjunct) diensthoofden die die personeelsgroepen omkaderen hebben recht.

- Vanaf 45 jaar: 96 uren;
- Vanaf 50 jaar: 192 uren;
- Vanaf 55 jaar: 288 uren vrijstelling per jaar.

Gelijkgesteld personeel

Werknemers die niet horen tot de groep met basisrecht, kunnen gelijkgesteld worden. Je moet dan gedurende een periode van 24 maanden minstens 200 uren gewerkt hebben bij dezelfde werkgever. Voor deze prestaties moet je wel een vergoeding voor onregelmatige prestaties (voor zaterdag, zondag, feestdag, nachtwerk of onderbroken dienst) of compensatierust gekregen hebben. Voldoe je aan deze voorwaarden? Dan heb je ook recht op bovenstaande vrijstelling van arbeidsprestaties.

Restgroep

Personeel dat niet onder de twee vorige groepen valt heeft toch recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties.

- Vanaf 50 jaar: 38 uren;
- Vanaf 52 jaar: 76 uren;
- Vanaf 55 jaar: 152 uren vrijstelling per jaar.

Dit aantal vrijgestelde uren geldt voor een voltijdse werknemer. Voor deeltijdsen wordt dit in verhouding berekend.



Verlof

Het wettelijk verlof wordt berekend op basis van je prestaties van het jaar dat eraan vooraf gaat.

Heb je het ganse jaar gewerkt (of gelijkgestelde dagen zoals ziekte dagen) dan heb je recht op **20 dagen (in een 5 dagen week)**. In de sector hebben we via een collectieve arbeidsovereenkomst bereikt dat je 2 extra vakantiedagen bovenop het wettelijk verlof krijgt. In totaal dus minstens 22 dagen.

De verlofdagen worden meestal vastgelegd in overleg, maar bepaalde regels gelden steeds:

- De werkgever staat je de verlofdagen toe tijdens het jaar;
- Je hebt recht op een ononderbroken periode van twee weken tussen 1 mei en 31 oktober;
- Het is verboden af te zien van je recht op verlof;
- Indien je ziek wordt net voor je verlofperiode dan wordt deze uitgesteld. Ziek vallen tijdens je verlof, betekent dat je deze helaas kwijt bent.





JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 330 WOONZORGCENTRA

Arbeidsduur

In de sector van de woonzorgcentra is de gemiddelde arbeidsduur bepaald op **38 uur per week**. Die gemiddelde arbeidsduur moet steeds gerespecteerd worden over een bepaalde periode.

Je mag tot 11 uur per dag en tot 50 uur per week werken. Dit is alleen toegelaten op voorwaarde dat het weekgemiddelde van 38 uur gerespecteerd wordt over een periode van drie maanden. Die trimesters starten op 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober.

Je mag zelfs meer dan 50 uur per week werken (niet bij nachtarbeid). Dit kan alleen op voorwaarde dat de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week gerespecteerd wordt over een periode van ten hoogste vier weken.

Je werkgever mag voor jou niet te weinig uren inplannen op het uurrooster. In de sector gebeurt dit helaas dikwijls. Je staat dan zogezegd in "min". Dan kan het zijn dat de werkgever je opbelt en vraagt om te komen werken (bv. wanneer een collega zich ziek meldt) op een moment waarop je niet moest werken. Op die manier zorgt de werkgever ervoor dat je gemiddelde arbeidsduur gerespecteerd wordt. Dit kan echter niet! Minuren zijn wettelijk niet toegelaten.



Recht op opleiding

Het sociaal fonds ouderenzorg financiert en organiseert opleidingen. Dit fonds wordt paritair (door werkgeversfederaties/vakbonden) beheerd. Via opleidingsprojecten wil het sociaal fonds drie doelgroepen bereiken: werknemers, werkzoekenden en jongeren.

Naar werknemers zit in het aanbod:

- Voorkoming van rug- en andere fysieke letstels;
- Dementie;
- Omgaan met stress;
- Agressie en conflicten;
- Belevingsgericht ethiek ervaren in de zorg;
- Nederlands op de werkvloer.

Verzorgenden konden de nodige vorming volgen om als zorgkundige erkend te worden.

Enkele duizenden werknemers uit de sector konden reeds, met behoud van loon, de opleiding tot verpleegkundige volgen. Meer weten? Stap naar je delegatie, je BBTK-afdeling of surf naar www.fe-bi.org.



Eindeloopbaan

Sinds 1 januari 2012 werd het zogenaamde "brugpensioen" vervangen door "het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag" (SWT).

De regering voerde heel wat wijzigingen en verstrengingen rond de regelgeving in.

Zo werd en wordt de leeftijd om op SWT te gaan verhoogd.

In het algemeen stelsel kan men pas vanaf 62 jaar in SWT gaan.

Via sectorale CAO's is bepaald dat men in de Woonzorgcentra, in bepaalde omstandigheden, momenteel nog vanaf 58 jaar, dan wel 60 jaar, in SWT kan gaan.



Ontslag

Een arbeidsovereenkomst kan niet zomaar van de ene op de andere dag worden verbroken, behalve bij dringende reden of in onderling overleg. Je hebt namelijk recht op een opzegperiode.

Welke opzegperiode je werkgever moet naleven hangt af van je anciënniteit bij deze werkgever.

Sinds 1 januari 2014 zijn er nieuwe opzegtermijnen van kracht. Zowel bij ontslag door de werkgever als wanneer jezelf ontslag neemt zal je voor arbeidsovereenkomsten je opzegtermijn in 2 delen moeten berekenen. Een deel voor de periode voor 31 december 2013 en een tweede deel vanaf 1 januari 2014. **Bij ontslag met een overeenkomst van bepaalde duur zijn er specifieke regels.**

Bijkomende informatie kan je opvragen bij je BBTK afgevaardigde of secretaris.



Deeltijds werk

De deeltijdse arbeidsovereenkomst moet schriftelijk vastgelegd zijn. De overeenkomst moet het arbeidsstelsel en het afgesproken uurrooster vermelden. Ze moet verplicht worden afgesloten voor ten minste 1/3e-tijds. Je kunt nooit een arbeidsovereenkomst hebben van minder dan 12 uur per week. Daarbij moet de duur van elke ononderbroken arbeidsperiode minstens 3 uur tellen.

Er zijn twee soorten deeltijdse arbeidsstelsels:

Met vaste werkregeling

De wekelijkse arbeidsduur blijft vast, hetzij per week (vb. 22 uur per week), hetzij over een bepaalde cyclus (vb. een cyclus van 2 weken : een week van 30 uur en een week van 14 uur).

Met variabele werkregeling

De wekelijkse arbeidsduur is veranderlijk. De gemiddelde wekelijkse duur is dus vastgelegd voor een bepaalde periode (vb. een gemiddelde van 20 uren per week, na te leven voor een periode van 4 weken) maar kan verschillen van week tot week.



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 330 WOONZORGCENTRA

Tijdskrediet

Tijdskrediet is een individueel recht om je loopbaan te onderbreken of je prestaties gedurende je loopbaan te verminderen. Dit recht garandeert je dat je achteraf terug aan het werk kan in je oorspronkelijke werkregeling. **Tijdens het tijdskrediet krijg je een vergoeding om het loonverlies te compenseren.** Helaas schafte de regering de vergoeding voor het niet-gemotiveerd tijdskrediet af.

Landingsbanen

Er bestaat een bijzonder tijdskrediet voor oudere werknemers met verhoogde uitkeringen, ook "landingsbanen" genoemd. De minimumleeftijd voor een landingsbaan bedraagt in principe 60 jaar (de regering verhoogde de instapleeftijd sterk). In een sectorale cao, die van 2015 tot 2016 loopt, is bepaald dat werknemers in de woonzorgcentra (in bepaalde omstandigheden) nog vanaf 55 jaar in een landingsbaan kunnen stappen.



Klein verlet

Wist je dat je afwezig mag zijn, met behoud van loon, bij bepaalde gebeurtenissen?

- Huwelijk: 2 dagen;
- Huwelijk van een naast familielid: 1 dag;
- Geboorte van een kind: 10 dagen;
- Overlijden van een familielid (afhankelijk van de graad van verwantschap): 1-3 dagen;
- Plechtige communie of feest van de vrijzinnige jeugd: max. 1 dag;
- Bijeenkomst van een familieraad: max. 1 dag;
- Deelname aan een jury, oproep als getuige voor de rechtbank, verschijning voor de arbeidsrechtbank: max. 5 dagen;
- Uitoefenen van een ambt van bijzitter bij verkiezingen: max. 5 dagen.

Wettelijk samenwonenden hebben dezelfde rechten als gehuwden bij gebeurtenissen in de familie van de partner. Het kan zijn dat er binnen jouw woonzorgcentrum gunstigere maatregelen zijn vastgelegd.



Ziekte/Ongeval

Eerst en vooral moet je bij ziekte of een ongeval onmiddellijk je werkgever verwittigen. Daarna moet je **binnen de 2 werkdagen die volgen een medisch attest opsturen**. Dit doe je voor alle zekerheid per aangetekende zending, of je laat het door iemand persoonlijk afgeven.

Kijk zeker ook naar de specifieke regels in je arbeidsreglement.

Als je ziekte langer dan enkele dagen duurt, ben je eveneens verplicht om een attest in te dienen bij de adviserende arts van je ziekenfonds. Je hebt recht op één maand gewaarborgd loon bij ziekte. Nadien heb je recht op een uitkering van je ziekenfonds. Bij een contract van bepaalde duur van minder dan drie maanden, heb je geen recht op gewaarborgd loon en ontvang je onmiddellijk een uitkering van je ziekenfonds.

Wanneer je ziek bent, dan loopt het geplande uurrooster gewoon door. De werkgever kan je niet vragen om uren, die je wegens je ziekte niet presteerde, in te halen.



Contract

Indien je geen schriftelijke arbeidsovereenkomst hebt wanneer je begint te werken, dan word je door de wet automatisch beschouwd als voltijds personeelslid met een overeenkomst van onbepaalde duur. Toch raden we je aan een schriftelijke arbeidsovereenkomst te vragen. In de overeenkomst staan immers heel belangrijke zaken. In de woonzorgcentra zijn er twee soorten arbeidsovereenkomsten.

De arbeidsovereenkomst voor het personeel van de technische diensten, voor het personeel van het onderhoud en van de keuken enz.

Het bediendecontract voor:

- Het verzorgend personeel (verpleegkundigen, paramedici, zorgkundigen,...);
- Het administratief personeel dat zich bezig houdt met het administratief werk en de boekhouding;
- Omkaderende functies.

Het contract omschrijft het soort werk, het uurrooster, de loonschaal, het maandelijks loon en de anciënniteit bij de aanvang die door de werkgever wordt erkend.



Arbeidsreglement

Je werkgever is wettelijk verplicht een arbeidsreglement op te stellen. Dus ook bij jou in het woonzorgcentrum moet er een arbeidsreglement zijn. Je werkgever moet je een kopie van dit document geven bij je aanwerving.

In dit document vind je allerlei afspraken over de arbeidsomstandigheden (uurrooster, rustpauzes, jaarlijks verlof, maatregelen tegen ongewenste intimiteiten, sancties, arbeidsgeneeskunde,...). Het arbeidsreglement mag niet in tegenspraak zijn met de wet en de overeenkomsten die van toepassing zijn op de sector van de Woonzorgcentra.



OVERZICHT VAN DE SECTOR WOONZORGCENTRA

De Social-Profitsectoren tellen ongeveer 500.000 werknemers. Zij zetten de waarden van solidariteit het meest in de praktijk om, op basis van ons federaal socialezekerheidsstelsel: gezondheidszorg, begeleiding van mensen met een handicap, kinderopvang, bijzondere jeugdzorg, ambulante zorg, socioculturele sector, toneel, onderwijs, beschutte werkplaatsen, gezinszorg, buurtdiensten, socio-professionele inschakeling, preventiediensten en diverse sociale diensten.

De WZC's (woonzorgcentra) maken uiteraard deel uit van de Social Profit en meer bepaald van PC 330, het paritair comité van de gezondheidsinrichtingen en -diensten. Dit is veruit het grootste PC in de Social-Profitsector waar één werknemer op twee in een voorziening werkt die deel uitmaakt van PC 330.

Wat vaststaat, is dat de werknemers van de Social-Profitsector morgen met heel wat uitdagingen te maken zullen krijgen. Voor de BBTK moet de toekomst nu al worden voorbereid!

6^{de} staatshervorming: versnippering

De sector van de Social Profit wordt steeds verder versnipperd door de opvolgende staatshervormingen. Na onderwijs, cultuur en grote stukken van het maatschappelijk werk worden nu gezondheidszorg en werkgelegenheid geraakt door de bevoegdheidsoverdracht. De sector van de WZC's behoort vandaag tot de sectoren die aan de regio's zullen worden toegewezen.

Deze evolutie is uiteraard niet uitsluitend een schoonheidsingreep. Ze heeft een grote invloed op de manier waarop wij ons vakbondswerk in de praktijk kunnen omzetten.

De in decreten vastgelegde organisatie van de sectoren (financiering, normen...) beïnvloedt rechtstreeks de tewerkstellingsorganisatie. De beroepen, de beroepsopleidingen en -profielen zijn op een steeds ongelijkere basis gestoeld. De lonen en sociale voorwaarden voor eenzelfde sector en beroep verschillen alsnair meer.

Eind jaren '90 schaarde de Social Profit zich rond één gemeenschappelijk ideaal: de gelijkenschakeling van de loonvoorwaarden in alle sectoren. Gedurende een tiental jaar, en de laatste jaren ongetwijfeld al

tegen de stroom in, werd deze prachtige doelstelling bijna bereikt. De economische context en het vooruitzicht van de 6^{de} staatshervorming hebben deze mooie tendens doorbroken.

Steeds meer commercialisering

Een ander fenomeen, en niet het minste, is de toenemende commercialisering van de Social-Profitsectoren en in het bijzonder van de WZC-sector. Er is een duidelijk verband tussen de opkomst van commerciële bedrijven en de afname van de overheidsinvesteringen in de Social Profit. De doelstellingen van de enen en de anderen zijn niet dezelfde. Dit roept onder meer de vraag op hoe universeel en toegankelijk de dienstverlening nog is. Voor ons moeten, ook in een periode van budgettaire beperkingen, overheidsmiddelen besteed aan sociale activiteiten en gezondheidszorg de maatschappij dienen. En niet het winstbejag van commerciële spelers.

De BBTK eist dat deze regering de Social Profit als één van de belangrijkste aandachtspunten beschouwt.

Wat vaststaat, is dat de werknemers van de Social-Profitsector morgen met heel wat uitdagingen te maken zullen krijgen. Voor de BBTK moet de toekomst nu al worden voorbereid!

Loon en koopkracht

Als je het loon uit de Social Profit vergelijkt met andere sectoren, biedt deze sector zeker niet de meest aantrekkelijke lonen, verre van zelfs. Sinds 2002 loopt er een proces om deze achterstand in te halen. Dertien jaar later moeten we vaststellen dat de doelstelling niet werd bereikt. Meerdere sectoren blijven achter. Omdat de akkoorden uit de Social Profit zelfs niet op hen van toepassing zijn.

In de WZC-sector zijn baremaschalen met lage lonen niet langer aanvaardbaar.

Vrouwen, die vaak deeltijds worden tewerkgesteld, zijn de eerste slachtoffers van de lage lonen die in de Social Profit gangbaar zijn. De inspanning om de lonen op te waarderen moeten dus worden voortgezet.

Op te merken valt ook dat de nieuwe bevoegdheids-overdrachten rond de staatshervorming al gauw dreigen uit te monden in een verschillend loonbeleid tussen de gemeenschappen en gewesten.

Jobcreatie en omkadering van flexibiliteit

De werkgelegenheid moet zich ontwikkelen en aanpassen aan de behoeften. Dat betekent het scheppen van voldoende geschoolde, kwaliteitsvolle en duurzame banen. Ook moeten zowel de werknemers als de voorzieningen zekerheid hebben over de financiering van die banen.

We moeten helaas vaststellen dat de subsidiërende overheden niet meer voldoende investeren om werkgelegenheid te creëren in de Social-Profitsector. Zij kunnen zo de groeiende vraag en de uitdagingen van morgen nog moeilijk aan. Erger nog, de aan de werkgevers toegekende sociale bijdrageverminderingen zijn vergiftigde geschenken als ze niet gepaard gaan met jobcreatie en een alternatieve financiering van de sociale zekerheid die de Social-Profit in ruime mate financiert.

De druk op de werknemers dreigt in sommige sectoren fors toe te nemen. Gelet op de toenemende vraag naar diensten kunnen werkgevers in de verleiding komen om de rekening naar de werknemers door te schuiven. Zo voeren ze de intensiteit van het werk op, met overal flexibiliteit. Denk aan arbeidsduur, type aangeboden contract, loon... De sector van de WZC's ontsnapt niet aan deze logica.

Betere opleiding in de uitdagingen van morgen

Werknemers moeten meer het initiatief nemen om hun rechten op zowel de basis- als voortgezette vorming te benutten. Dit kan hen helpen om ook in de toekomst de uitdagingen aan te kunnen. Maar de schaarste aan middelen mag geen argument zijn dit recht te ondergraven.

Ook in de Social Profit moet een loopbaan kunnen evolueren, zodat de aantrekkelijkheid van het beroep verbetert en de vaardigheden scherp blijven. Zo worden ook burn-outs vermeden. De overstap van de ene sector binnen de Social Profit naar de andere, dat hier mee samen hangt, moet mogelijk zijn zonder loon- en anciënniteitsverlies.

