

ONTWERP SOCIAAL AKKOORD PRIVATE SECTOR

Beroepscomité 330 | 12/10/2017 | Brussel



BBTK-SETCa
ABVV-FGTB

Inleiding

▣ Vorige akkoorden:

- ▣ sinds 2000 akkoorden van 5 jaar

- ▣ 2011 en 2013 akkoorden van 1 jaar

 - ▣ toekenning van premies,

 - ▣ vermindering van de arbeidsduur,

 - ▣ harmonisering van de loonbarema's,

 - ▣ creatie van tewerkstelling.





▣ 2000: Project 600

▣ 2010: 2^{de} pensioenpijler

▣ Versterking Sociale Maribel

▣ IF-IC

▣ 2013: 1.35



Toepassingsgebied

De instellingen van de privé-sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren – PC 330

- ▣ ziekenhuizen
- ▣ thuisverpleging
- ▣ Wijkgezondheidscentra
- ▣ Rode Kruis (bloed)

Budgettaire Kader (in miljoen euro)

- De Regering waarborgt de financiering van de volgende maatregelen:

Miljoen EUR – structureel	2017	2018	2019	2020	cumul	Aandeel in IF-IC
IF-IC – Paritair Comité 330 (uitsluitend federaal; enkel privé)	50	15	15	15	95	68,8%
IF-IC – Publieke sector	0	23	10	10	43	31,2%
TOTAAL IF-IC	50	38	25	25		100,0%
Tweede pijler : PC 330 en contractuelen publieke sector	12 + 13 one shot	13 one shot			74	
TOTAAL					169	
* 3,3 mio en 2017 : one shot voor implementatie van IF-IC in HR diensten zorginstellingen + versterking van de VZW IF-IC + loonstudie publieke sector						

- De enveloppes IF-IC zijn gesloten enveloppes;
De enveloppe Tweede Pijler daarentegen evolueert mee met de loonmassa;

Algemene principes

cao's afgesloten in het pc 330

IF-IC

Loonmodel werknemers

- Premies “ Bijzondere Beroepstitel” (BBT) / “ Bijzondere Beroepsbekwaamheid” (BBK);
- Functietoeslag en/of functiecomplement diensthoofden;
- Haard- en/of standplaatstoelagen.

Budgetten

Kostenplaatje en bijkomende middelen

Keuze werknemers

Versterking van de tweede pensioenpijler

Naar 0,6% van het brutoloon

Uitbreiding naar residuaire sectoren

Eenmalige verhoging eindejaarspremie

Met IF-IC – budget 2017 \pm 31,5 mio

Modern loopbaanbeleid

- ▾ Tripartite werkgroep
 - ▾ Start september 2017 (?)
 - ▾ Volgende fase 30 juni 2018

Kwalitatieve maatregelen

Via cao's

❑ ***Stabiliteit in arbeidsovereenkomsten***

- ❖ voor zover ze vragende partij zijn en op voorwaarde dat ze voldoen aan de gestelde kwalificaties en competenties, wordt bij de toewijzing van een voltijdse betrekking voorrang gegeven aan deeltijdse werknemers en aan werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd;
- ❖ ingeval er in de zorginstelling uren dan wel één of meerdere voltijdse betrekkingen vrijkomen, is de werkgever verplicht dit schriftelijk mee te delen aan alle werknemers

- ◆ ingeval een deeltijdse werknemer dan wel een werknemer met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur zich naar aanleiding van dergelijke mededeling kandidaat heeft gesteld voor een bepaalde vacature en diens kandidatuur niet wordt weerhouden, dient de werkgever de werknemer hiervan schriftelijk op te hoogte te stellen met respect voor de geldende regelgeving,
- ◆ lokaal kunnen specifieke regelingen worden overeengekomen, zij het met respect voor de basisprincipes van het voorgenomen kaderakkoord en zij dienen het voorwerp uit te maken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

☐ **Flexibele arbeidsorganisatie**

Referteperiode trimester **BLIJFT**

📌 Alleen

- ☐ einde referteperiode: **MAX 50u overdraagbaar** naar volgende referteperiode (niks gezegd over overloon)
- ☐ MAAR: Op semesterbasis **verbod op overschrijding gemiddelde arbeidsduur**
- ☐ Semester hoeft niet gelijk te lopen met kalenderjaar (lokaal te bepalen)
- ☐ Dmv wijziging KB 1988 of afsluiten CAO pc 330

📌 Deeltijdse met variabele werkregeling

- ☐ enkel uren **op vraag WG buiten definitieve uurrooster** → overloon (nu tellen ook uren mee die in gepland rooster de gemiddelde contractuele arbeidsduur overschrijden)

📌 9u ipv 11u rust

- ☐ Enkel bij **opeenvolgende avond en ochtendshift**
- ☐ Op **vraag werknemer** (schriftelijk)
- ☐ Om tegemoet te komen aan **noden** in specifieke nog vast te leggen diensten
- ☐ Bij **vervanging** zieke werknemer

📌 Opmaak uurroosterplanning: respect voor wettelijk kader, wensen werknemers, planningsgrenzen binnen referteperiode

☐ **Situatie vandaag (samengevat)**

📌 Referteperiode kwartaal (13 weken of 3 maanden)

📌 Einde refertperiode: gemiddelde arbeidsduur moet gerespecteerd worden

- ☐ minuren → loon betaald volgens contract
- ☐ meeruren → overloon na referteperiode
- ☐ Praktijk bij minuren:
 - ☐ Worden meestal ingehaald in volgend kwartaal
- ☐ Praktijk bij meeruren:
 - ☐ overloon dikwijls niet betaald
 - ☐ meeruren overgezet naar volgende referteperiode

📌 Overloon (50% of 100%)

- ☐ Voltijdsen: elk bijkomend uur boven 38u/week of boven 9u/dag én buiten het geplande uurrooster (maar KB 1988 na referteperiode, zie onderaan)
- ☐ Voor deeltijdsen vaste werkregeling: bijkomende prestaties bovenop gepland werkrooster min krediet van 12 u per maand
- ☐ Voor deeltijdsen met variabele werkregeling: alle geplande uren boven gemiddelde contractuele arbeidsduur + alle uren buiten het gepland werkrooster, MAAR min krediet van 3,24u per week, dus overloon boven 42ste uur per kwartaal (vanaf 1/10/2017 via Wet Peeters)
- ☐ Uren buiten de vastgelegde grenzen:
 - ☐ Boven 11 uur per dag
 - ☐ Uren boven de gemiddelde arbeidsduur op einde referteperiode boven $Y \times 13$ (KB 1988)

□ **Planning in 3 fases**

📄 FASE 1

- Voorlopig urrooster 1 maand, uiterlijk 3 maanden voor ingaan bekendgemaakt
- Op basis van raadpleging werknemers, rekening houden noden dienst
- Planning mag geen bijkomende uren bevatten

📄 FASE 2

- Voorlopig maandrooster, uiterlijk 1 maand voor ingaan bekendgemaakt
- Wijzigingen enkel nog mogelijk mits gemeenschappelijk akkoord
- Wijzigingen ook mogelijk nav noodzaak dienst en indien alle andere oplossingen zijn uitgeput (mobiele equipe)

📄 FASE 3

- 7 kalenderdagen voor prestatie → uurrooster definitief
- Enkel wijzigingen in onderling akkoord wg – wn
- Recht op overloon bij wijzigingen

📄 Sociale maribel versterkt met tax shift middelen → nadruk op bijkomende mobiele equipes

□ ***Vakantieregeling***

- ◆ Er wordt aanbevolen om te komen tot een vakantie van 3 opeenvolgende weken inclusief drie weekends. Het verlenen van deze aaneengesloten periode van verlof wordt begrensd door de noden van de dienst;
- ◆ Elke werknemer heeft recht op vakantie met een minimumduur van 2 opeenvolgende weken inclusief drie weekends;
- ◆ Om de rechten van de werknemer echter zoveel mogelijk te vrijwaren, zullen de mobiele equipes versterkt worden;
- ◆ De verlofplanning wordt tijdig opgemaakt.

❑ *Syndicale vorming*

De cao's met betrekking tot de syndicale vorming worden gemoderniseerd.

□ ***Valorisatie en anciënniteit***

De sociale partners engageren zich om de cao uit 1975 met betrekking tot anciënniteit te bespreken waarbij aan de werkgevers de garantie wordt geboden dat de financiering die overeenstemt met deze overname van anciënniteit binnen het budget IF-IC voorzien wordt.

Een kaderakkoord met het oog op een algemeen beleid inzake het verminderen en voorkomen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's en het bevorderen van re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval

- ▀ Respecteren van het wettelijk kader;
- ▀ Proactief beleid;
- ▀ Sociaal overleg en dialoog;
- ▀ Gelijke behandeling & voorkomen van willekeur;

- ▣ Maatwerk
- ▣ Vertrouwen en autonomie;
- ▣ Vorming en opleiding;
- ▣ Hulp van derden;
- ▣ Samenwerking en kennisdeling;
- ▣ Beperking administratie;

Hervorming van het ziekenhuislandschap

- 1/01/2018: opstart van een tripartite werkgroep
 - De lonen en arbeidsvoorwaarden van de werknemers op niveau van het netwerk en op niveau van de ziekenhuizen;
 - Het behoud van de tewerkstelling,
 - Het sociaal overleg.

Opleiding en tewerkstelling: continuïteit van bestaande projecten

8.2

- ▶ Moderniseren van de projecten 600 en 360 gelet op de evoluties op de arbeidsmarkt en in de regelgeving;
- ▶ Versterking opleidingen stress, agressie en psychosociale risico's.

Geldigheidsduur van het akkoord

Akkoord wordt gesloten voor een termijn van 4 jaar van [/]2017 tot 31/12/2020.



BBTK-SETCa

***Samen** de toekomst tekenen*
***Ensemble** dessinons l'avenir*

Social-Profit – Ontwerp sociaal akkoord – private sector