



BBTK  
ABVV

## Een sociaal akkoord in de federale sectoren van de gezondheidszorg... ja MAAR

Er is weliswaar een akkoord, maar het is er pas gekomen met moeite en uit pragmatisme, bij gebrek aan beter.

Bij de grootschalige raadpleging over het ontwerp van sociaal akkoord die de BBTK organiseerde, doken heel wat vragen en het nodige voorbehoud op, niet alleen ten opzichte van de door werkgevers en regering ingevoerde punten – die hun plaats niet hebben in een zogenaamd “sociaal” akkoord – maar ook gezien de grote onzekerheid en het gebrek aan duidelijkheid rond verschillende punten die nog ingevuld moeten worden, via cao’s of binnen werkgroepen. Als BBTK beschouwen wij dit als een pragmatisch akkoord waarrond hoge waakzaamheid is geboden.

Met andere woorden, in het kader van zijn deelname aan het cao-overleg en aan de werkgroepen “modernisering van het loopbaanbeleid” en “hervorming van het ziekenhuislandschap”, waarmee uitvoering wordt gegeven aan het sociaal akkoord, wil de BBTK volledig onafhankelijk blijven en zal er in het bijzonder op toezien dat de geplande maatregelen niet nadelig uitvallen voor de tewerkstelling, de arbeids- en loonvoorwaarden van de werknemers.

### Modernisering van de classificatie en nieuw loonmodel.

Dit is wellicht het belangrijkste punt van het sociaal akkoord. Er moeten nog 2 cao’s worden ondertekend, één over het nieuwe loonmodel en de andere over de implementering van de nieuwe classificatie. **Voor de BBTK is het zonneklaar dat aan elke werknemer minstens het behoud van zijn huidige loonvoorwaarden moet worden gewaarborgd en dat deze ook de vrije keuze moet hebben om met kennis van zaken al dan niet in het nieuwe loonmodel te stappen, en dit in elke activeringsfase.** ⚠

### Versterking van de 2de pensioenpijler.

Via een bijkomende financiering zal het bedrag van de premie voor de gepensioneerde werknemers worden verhoogd tot 0,6% van de bruto-loonmassa.

Op te merken is ook de uitbreiding van het recht op deze premie naar de werknemers van de zogenaamd residuaire sectoren.

### Een uitzonderlijke eindejaarspremie in 2017.

Wij hadden gehoopt een stap vooruit te kunnen zetten voor een 13<sup>de</sup> maand. Dit zal evenwel nog niet lukken. Wij hebben wel een one-shotpremie in 2017 kunnen verkrijgen bovenop de eindejaarspremie, dit dankzij het deel van de middelen van het nieuwe loonmodel die gebudgetteerd maar in 2017 niet aangewend zijn.

### Stabilisering van de arbeidsovereenkomsten

Ingeval van vacante banen of uren krijgt de deeltijdse werknemer of werknemer met een contract van bepaalde duur die dit vraagt, voorrang voor een uitbreiding van zijn arbeidstijd of een contract van onbepaalde duur.





BBTK  
ABVV

### Modernisering van het loonbaanbeleid

Een werkgroep zou tegen juni 2018 voorstellen moeten uitwerken om de hele loopbaan werk en privé beter te kunnen combineren. Er is geen enkel budget voorzien voor deze maatregel.

**Voor de BBTK is er geen sprake van deze eindloopmaatregel te laten betalen via de gedeeltelijke afschaffing van de huidige eindloopbaanmaatregelen. ⚠**

### Flexibiliteit en stabiele, voorzienbare uurroosters

De referteperiode van het uurrooster wordt op zes maanden gebracht. Het betreft hier duidelijk een eis van werkgeverszijde om de betaling van de overuren te kunnen vermijden. De uurroosters worden in 3 fases georganiseerd. Ze lopen over een periode van één maand en worden 7 kalenderdagen vóór het begin van de prestaties definitief. De stabiliteit van deze uurroosters zou gewaarborgd worden door een versterking van de mobiele ploegen.

**We moeten opletten dat de lokale akkoorden niet in gevaar komen. ⚠**

### Vakantieregeling

In het kader van een verlofplanning waarin rekening wordt gehouden met de continuïteit van de dienstverlening wordt het recht op 2 weken vakantie, inclusief 3 weekends, ingevoerd. 3 opeenvolgende weken zijn aan te raden. Ook hier worden de mobiele ploegen versterkt.

### Valorisering van de anciënniteit

De partners verbinden zich ertoe opnieuw te praten over de cao betreffende de valorisering van de anciënniteit ingeval van verandering van werkgever.

### Stress, burn-out en andere psychosociale risico's en herinschakeling van langdurig zieken.

Hoewel hiervoor enkel beperkte middelen zijn voorzien, zou via cao een kaderakkoord moeten worden gesloten.

### Hervorming van het ziekenhuislandschap

Het betreft hier een hervorming ingezet door de regering waar de BBTK niet volledig kan achterstaan. **De enige doelstelling van de BBTK in dit kader is om de tewerkstelling en de loon- en arbeidsvoorwaarden binnen de ziekenhuisstructuren en/of in de netwerken te vrijwaren. ⚠**



**Jullie strijd had meer verdiend!  
Blijf waakzaam en gemobiliseerd!**



Bond van bedienden, technici en kaderleden

[www.bbtk.org](http://www.bbtk.org)