



BBTK
ABVV

JE RECHTEN PC 330



ZIEKENHUIZEN



ARBEIDSOVEREENKOMST

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 om een schriftelijke arbeidsovereenkomst te vragen. Deze bevat immers heel belangrijke zaken. In de ziekenhuizen zijn er twee soorten arbeidsovereenkomsten:

- ▶ de arbeidersovereenkomst voor het personeel van de technische diensten, voor het onderhouds- en keukenpersoneel enz.
- ▶ het bediendecontract voor:
 - ▶ het verzorgend personeel (verpleegkundigen, paramedici, zorgkundigen,...);
 - ▶ het administratief personeel dat zich bezighoudt met het administratief werk en de boekhouding;
 - ▶ omkaderende functies: laboranten, het personeel van de apotheek, ingenieurs enz.

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

In 2017 werd een federaal sociaal akkoord ondertekend. Je vakorganisatie had meer stabiliteit voor de arbeidsovereenkomsten gevraagd. Er moet voorrang worden gegeven aan deeltijdse werknemers en werknemers met een contract van een bepaalde duur voor de toekenning van een voltijdse baan en bijkomende contracturen, indien zij vragende partij zijn. Indien in de zorginrichting bijkomende uren of één of meerdere betrekkingen vrijkomen, is de werkgever verplicht om dit schriftelijk mee te delen (intranet, e-mail, uithanging in de personeelslokalen) aan alle werknemers.

De collectieve arbeidsovereenkomsten om dit akkoord concrete vorm te geven worden nog steeds onderhandeld in pc 330. Er werden acties gevoerd om dit te concretiseren. De sociale gesprekspartners zijn overeengekomen om in januari 2020 hun handtekening te plaatsen.

LOON

De oude functieclassificatie van 1972 heeft haar beste tijd gehad. Na meer dan 15 jaar onderhandelen hebben de sociale partners uiteindelijk een akkoord bereikt op 11 december 2017. In 2018 begon de 1ste fase van de implementering van de nieuwe If-Ic-functieclassificatie in de federale sectoren van de gezondheidszorg.

In 2018 kreeg elke werknemer een functie toegekend (meerdere functies of ontbrekende functie). Als hij het niet eens was met de toegekende functie, kon hij een intern beroep indienen,

en eventueel een extern beroep ingeval hij het oneens was met het intern beroep.

De werknemers konden, bij de toekenning van de functie, kiezen om hun oude barema te behouden of het If-Ic-barema fase 1 te ontvangen. Deze keuze vond plaats bij de toekenning van de functie of na afloop van het intern of extern beroep. De werknemers die kozen voor het IF-Ic-barema fase 1 dat gunstiger was voor hen, kregen een loonsverhoging gelijk aan 18,25% tussen het reële loon en het te bereiken If-Ic-barema (delta). Een tweede fase zou in 2020 worden voorzien, indien de begroting dit toelaat.

Weet ook dat je BBTK-afgevaardigden de If-Ic-procedure in je instelling opvolgen. Neem dus gerust contact op met hen of met je afdeling voor meer informatie.

LOONTOESLAGEN

Er bestaat in de sector ook een loontoeslag bij onregelmatige en/of bijkomende prestaties. De toeslagen verschillen naargelang 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 vóór als na de onderbroken dienst.
- ▶ voor nachtwerk:
 - ▶ toeslag van 35%, als het nachtwerk uitgevoerd wordt op een gewone weekdag of op een zaterdag;
 - ▶ toeslag van 56% op zon- en feestdagen;
 - ▶ 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.

ARBEIDSDUUR/COMBINATIE PRIVÉ- EN BEROEPSLEVEN

In de sector van de ziekenhuizen is de gemiddelde arbeidsduur vastgelegd op 38 uur per week. Deze gemiddelde arbeidsduur moet steeds gerespecteerd worden over een bepaalde periode. Momenteel mag je tot 11 uur per dag en 50 uur per week werken, weliswaar op voorwaarde dat het weekgemiddelde van 38 uur per week wordt gerespecteerd over een periode van 3 maanden. Deze kwartalen gaan in op 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober. Deze referentieperiode zou opgetrokken moeten worden tot 6 maanden. Momenteel wordt een collectieve arbeidsovereenkomst onderhandeld in het paritair comité.

Je werkgever mag voor jou niet te weinig uren inplannen op het uurrooster. In de sector gebeurt dit helaas maar al te vaak. Je staat dan zogenoemd "in min". Dan kan het gebeuren dat je werkgever je opbelt en vraagt om te komen werken (b.v. 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 wordt gerespecteerd. Dit kan echter niet! Minuren zijn wettelijk niet toegelaten. Het gebeurt ook dat werknemers worden opgeroepen wanneer collega's afwezig zijn of voor de noden van de dienst. Deze flexibiliteit die van de werknemers wordt gevraagd moet goed omkaderd zijn!

Om dit in de toekomst te vermijden, wordt de flexibele arbeidsorganisatie momenteel onderhandeld in pc 330 in het kader van het federaal sociaal akkoord. De BBTK eist dat de uurroosters zo stabiel en voorzienbaar mogelijk zijn! De onderhandeling gaat over de uitwerking van de uurroosters, de vervanging van afwezige werknemers of wanneer er voorzienbare en onvoorzienbare behoeften zijn in de diensten... Het uurrooster van de werknemers kan niet te pas en te onpas worden aangepast! Ze moeten privé- en beroepsleven kunnen combineren!

JAARLIJKSE VAKANTIE

In de sector hebben we via een collectieve arbeidsovereenkomst bereikt dat je 4 extra vakantiedagen bovenop het wettelijk verlof (20 dagen) krijgt. In totaal dus minstens 24 dagen.

In het federaal sociaal akkoord 2017 wordt de vakantieregeling onderhandeld. De BBTK wil al jaren het minimum verkrijgen van drie opeenvolgende weken verlof, inclusief drie weekends. Om de rechten van de werknemers zo veel mogelijk te vrijwaren zullen de mobiele equipes versterkt worden. Daartoe moet tijdig een verlofplanning worden opgemaakt die rekening houdt met de continuïteit van de dienstverlening.

Er wordt weldra een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend in pc 330 om dit minimumprincipe vast te leggen. Dit zou in 2020 van toepassing moeten zijn.

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;

- ▶ deelname aan een familieraad bijeengeroepen door de vrederechter: max. 1 dag;
- ▶ deelname aan een jury, oproeping 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 ziekenhuis gunstigere maatregelen zijn vastgelegd.

Op sectorvlak geeft een collectieve arbeidsovereenkomst de werknemer recht op een niet-betaalde afwezigheid van maximum 10 dagen per jaar, ook in volgende gevallen:

- ▶ noodzaak van opvang van de kinderen van de werknemer;
- ▶ aanzienlijke materiële schade aan de woning van de werknemer.

De werknemer moet de werkgever vooraf verwittigen of hem indien mogelijk onmiddellijk verwittigen.

TIJDSKREDIET EN THEMATISCHE VERLOVEN

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 werd het recht op tijdskrediet zonder motief afgeschaft.

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 2019 tot 2020 loopt, is bepaald dat werknemers in de ziekenhuizen (in bepaalde omstandigheden zoals een zwaar beroep, lange loopbaan) nog in een landingsbaan kunnen stappen. De leeftijdsgrens wordt verhoogd tot 57 jaar voor de werknemers die hun prestaties verminderen tot een halftijdse baan, en tot 55 jaar voor de werknemers die hun prestaties met 1/5de verminderen.

Neem gerust contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling om na te gaan of je voldoet aan de voorwaarden om tijdskrediet met uitkering te verkrijgen. Dit is een vrij complexe materie.

VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES (VAP)

Werknemers vanaf 45 jaar hebben recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon.

WERKNEMERS MET BASISRECHT

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

- ▶ vanaf 45 jaar: op 96 uren;
- ▶ vanaf 50 jaar: op 192 uren;
- ▶ vanaf 55 jaar: op 288 uren vrijstelling per jaar.

GELIJKGESTELD PERSONEEL

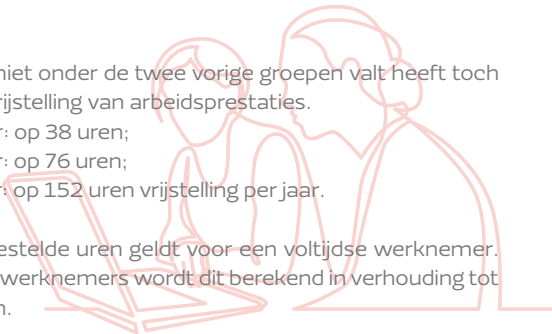
Bepaalde werknemers die niet behoren tot de groep met basisrecht, kunnen gelijkgesteld worden. Je moet dan gedurende een periode van 24 maanden minstens 200 uren gewerkt hebben bij dezelfde werkgever. Voor deze uren moet je wel een vergoeding voor onregelmatige prestaties (voor zaterdag, zondag, feestdag, nachtwerk of onderbroken dienst) of inhaalrust 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: op 38 uren;
- ▶ vanaf 52 jaar: op 76 uren;
- ▶ vanaf 55 jaar: op 152 uren vrijstelling per jaar.

Dit aantal vrijgestelde uren geldt voor een voltijdse werknemer. Voor deeltijdse werknemers wordt dit berekend in verhouding tot je contracturen.



DEELTIJDS WERK

De deeltijdse arbeidsovereenkomst moet schriftelijk zijn. De overeenkomst moet het arbeidsstelsel en het afgesproken uurrooster vermelden. Ze moet verplicht worden afgesloten voor ten minste

1/3-tijds. Je kunt nooit een arbeidsovereenkomst hebben van minder dan 13 uur per week. Daarbij moet de duur van elke ononderbroken arbeidsperiode minstens 3 uur tellen.

Er zijn twee soorten deeltijdse arbeidsstelsels:

- ▶ met vast uurrooster: de wekelijkse arbeidsduur blijft vast, hetzij per week (b.v. 22 uur per week), hetzij over een bepaalde cyclus (b.v. een cyclus van 2 weken : een week van 30 uur en een week van 14 uur);
- ▶ met variabel uurrooster: de wekelijkse arbeidsduur is variabel. De gemiddelde wekelijkse duur is dus vastgelegd voor een bepaalde periode (b.v. een gemiddelde van 20 uren per week, na te leven voor een periode van 4 weken) maar kan verschillen van week tot week.

SWT

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 ziekenhuizen, in bepaalde omstandigheden (lange loopbaan, zwaar beroep,...), momenteel nog vanaf 59 jaar in SWT kan gaan.

Informeer je goed bij je gewestelijke BBTK-afdeling om te weten of je voldoet aan de toegangsvoorwaarden.

PSYCHOSOCIALE RISICO'S

Het aantal verhalen of getuigenissen van werknemers in de gezondheidszorg die uitgeput zijn of een burn-out hebben in de ziekenhuizen of andere sectoren van de Social Profit is stilaan niet meer bij te houden. Hiervoor zijn talrijke oorzaken die meerdere acties vereisen.

Om een kader mogelijk te maken dat de instellingen ertoe aanzet een proactief beleid uit te bouwen rond de psychosociale risico's, werd eind 2018 een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend in paritair comité 330. Er werd een algemeen kader vastgelegd voor de preventie en vermindering van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's en voor geleidelijke werkhervatting na ziekte of ongeval.

Over dit plan overleg worden gepleegd zodat het door zoveel mogelijk werknemers wordt gesteund. Het plan was klaar tegen eind juni 2019 en wordt regelmatig geëvalueerd en indien nodig aangepast. Het plan moet een gelijke behandeling voorzien alsook maatwerk bij re-integratie, vertrouwen en autonomie, opleiding en levenslang leren, de hulp van een derde, samenwerking en het delen van kennis. Dit plan mag evenwel geen buitensporige administratieve belasting creëren maar moet tot een dynamiek leiden die een gemeenschappelijke doelstelling beoogt.

RECHT OP OPLEIDING

Het sociaal fonds voor de privé-ziekenhuizen 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. Voor werknemers zit in het aanbod:

- ▶ opstap naar verpleegkunde;
- ▶ omgaan met en preventie van agressie en stress;
- ▶ rugklachtpreventie;
- ▶ computerwerk en ergonomie;
- ▶ taalproject : meertaligheid bevorderen.

Verzorgend personeel kon de nodige vorming volgen om als zorgkundige erkend te worden.

Sinds 01/09/2019 kunnen zorgkundigen 5 bijkomende handelingen verrichten, op voorwaarde dat ze een specifieke opleiding volgen. De BBTK stelt alles in het werk opdat deze opleiding de werknemers niets zou kosten en in de best mogelijke omstandigheden georganiseerd kan worden.

Heb je vragen over dit onderwerp, wend je dan gerust tot je afgevaardigden.h

Enkele duizenden werknemers uit de sector konden reeds, met behoud van loon, de opleiding tot verpleegkundige volgen.

Meer weten? Stap naar je afgevaardigde, je BBTK-afdeling of surf naar fe-bi.org ■





BBTK
ABVV

SAMEN STERK!



Scan mij om alle
afdelingen te zien



AALST – DENDERMONDE RONSE – OUDENAARDE

Houtmarkt 1 • 9300 Aalst
T +32 53 72 78 42/43
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN

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

BRUGGE

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

BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE

Roupeplein 3
1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Meiboom 4
1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6
1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

GENT

Ons Huis-Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN

Grote Markt 48 • 2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbtkhasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

ORIK

(OOSTENDE – ROESELARE – IEPER – KORTRIJK)

J. Peurquaetstraat 27
8400 Oostende
T +32 59 55 60 55
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

Zuidstraat 22 bus 22
8800 Roeselare
Tel +32 51 26 00 86
bbtkroeselare@bbtk-abvv.be

Conservatoriumplein 9 bus 2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 39
bbtkkortrijk@bbtk-abvv.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be

