



openbare diensten

**OPENBARE ZORGSECTOR
EISENPAKKET 2010-2015**

Afgegeven op 2 februari 2010 aan de heer Yves Leterme,
Eerste Minister

Eisenpakket openbare zorgsector

De nieuwe federale eisenbundel voor de openbare gezondheidssectoren wordt neergelegd bij de 1^e Minister Yves Leterme.

De eisenbundel kwam tot stand na een uitgebreide raadpleging van onze basis.

Het nieuwe federale zorgakkoord moet resulteren in de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de federale openbare gezondheidssectoren.

Deze eisenbundel loopt in grote lijnen gelijk met die van de werknemers non-profit privésector.

Ons eisenpakket is ambitieus. We gaan ervan uit dat de Regering inspanningen wil doen om de zorgsector aantrekkelijker te maken en daarvoor bijkomende middelen wil voorzien.

We zijn ons bewust van het feit dat we met de zorgsector voor grote uitdagingen staan. De vergrijzing van de bevolking zal enerzijds de globale zorgvraag doen toenemen. Anderzijds zorgt de uitstroom van de babyboomgeneratie voor een dreigend personeelstekort. Om de noodzakelijke instroom te realiseren moeten we de zorgsector aantrekkelijker maken door te zorgen voor:

- goede loon- en arbeidsvoorwaarden,
- een betere verloning van onregelmatige prestaties,
- aandacht voor de combinatie arbeid en gezin,
- een aanvaardbare werkdruk door zorginnovatie, een uitbreiding van de omkadering, maar ook door het scheppen van noodzakelijke bijkomende tewerkstelling.

We moeten vermijden dat mensen de sector blijven verlaten omwille van de werkdruk.

Verder willen wij als ACV-Openbare diensten de nadruk blijven leggen op een sterke openbare zorg ! Wij zeggen NEEN aan commercialisering en een verdere privatisering ! De openbare sector moet zijn rol blijven spelen als aanbieder van zorg. De aanwezigheid van een voldoende sterk openbaar zorgaanbod is de enige garantie voor een kwalitatieve toegankelijke zorg.

Vorig zorgakkoord

Wij stellen vast dat een aantal elementen van het vorig zorgakkoord nog steeds niet zijn uitgevoerd. Wij eisen uitdrukkelijk dat deze punten onverwijld gerealiseerd moeten worden :

1. Uitvoering van de 2^e pensioenpijler voor de contractuelen
2. Statutarisering
3. Bijkomend verlof vanaf 52 jaar voor zij die niet kunnen genieten van de in de vorige sectorale akkoorden bedongen maatregelen inzake vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan.

Onze eisen voor een nieuw sociaal zorgakkoord

1. INKOMEN / KOOPKRACHT

Functieclassificatie

Wij stellen vast dat binnen de private zorgsector een nieuwe functieclassificatie in de maak is. Deze classificatie moet zorgen voor een moderne, hedendaagse en juiste verloning voor alle beroepen in de zorgsector. Wij vragen dat de Federale overheid samen met de sociale partners streeft naar een **nieuwe functieclassificatie** naar analogie met en geïnspireerd door de initiatieven in verband met de nieuwe functieclassificatie van de non-profitsector, waarbij uiteraard voldoende aandacht moet gaan naar de eigenheid van de publieke zorgsector.

Als openbare sector moeten we een aantrekkelijke werkgever zijn, die competitief is met de privé-non profit.

Eindejaarspremie

Wij eisen een **optrekking van de eindejaarstoelage** tot een volwaardige 13^{de} maand voor iedereen.

Verhoging van de vergoeding voor onregelmatige prestaties

In de zorgsector zijn de onregelmatige prestaties een noodzaak. Om de sector aantrekkelijk te houden is het van belang om deze onregelmatige prestaties financieel voldoende te compenseren.

Wij eisen een **verhoging van de verloning van alle onregelmatige prestaties**.

Verstoringstoelage

Wij eisen de **invoering en veralgemening van de verstoringstoelage**. Deze verstoringstoelage moet toegepast worden wanneer een werknemer onverwachts wordt opgeroepen om een collega te vervangen. Voor die verregaande flexibiliteit, die niet als vanzelfsprekend mag worden beschouwd, eisen we een duidelijke en algemene regeling.

Onderbroken dienst

Onderbroken diensten moeten tot een minimum beperkt worden. Indien deze diensten niet vermeden kunnen worden, moeten ze vergoed worden aan 200%.

2. TEWERKSTELLING

Meer personeel

Onze centrale eis is **meer personeel**. Er moet een uitbreiding komen van de personeelsbezetting in alle bestaande categorieën evenals een uitbreiding van de administratieve en logistieke ondersteuning. Een piste om dit te realiseren is het optrekken van de normen. Deze moeten gekoppeld worden aan waarborgen voor effectieve verhoging van de personeelsaantallen. Hierop moet een afdoende controle uitgevoerd worden.

Normen

Er moet meer personeel op de werkvloer aanwezig zijn om kwaliteitsvolle zorg te kunnen bieden. Hiervoor is het noodzakelijk dat de **normen** opgetrokken worden. De huidige normering is onvoldoende, waardoor elke instelling genoodzaakt is om boven de norm personeel aan te werven. Wij eisen een verhoogde financiering die moet resulteren in extra jobs.

Bovendien eisen wij om striktere regels op te leggen per shift zodat het minimaal aantal verpleegkundigen, zorgkundigen, ... per shift en per dienst vastliggen.

De toename van **administratieve taken** op zorgafdelingen, moet worden opgevangen door bijkomende administratieve ondersteuning. Er moet daarenboven meer **logistiek personeel** ingezet worden om de werkdruk van het verzorgend en verplegend personeel te verlagen.

Er moet nagegaan worden of de Katz-schaal en de MVGII wel de geschikte instrumenten zijn om de personeelsbehoefte in de rusthuizen en de ziekenhuizen in te schatten. **Werklastmetingen** moeten uitgaan van een basisnorm die de continue dienstverlening (basiszorgverlening) omvat met daarboven een norm die rekening houdt met de effectieve werklast.

Wij eisen dat de hoofdverpleegkundigen apart gefinancierd worden. Wij stellen vast dat zij in de praktijk geen zorg bieden aan het bed. Daarom kunnen zij niet langer bijdragen aan het behalen van de basisnormen. Er moeten dan ook speciale normeringen komen voor hoofdverpleegkundigen.

Vervanging personeel

Wij eisen dat elk afwezig personeelslid, vervangen wordt ongeacht de reden van de afwezigheid en ongeacht de duur van de afwezigheid. De bezetting van de diensten moeten permanent gegarandeerd worden.

Hierbij moet in de eerste plaats het vorig zorgakkoord (2005-2010) integraal uitgevoerd worden én wij eisen daarenboven een afdoend controlesysteem dat de correcte uitvoering van het akkoord kan garanderen.

Wij eisen dat het proefproject mobiele equipes, na positieve evaluatie, uitgebreid wordt naar alle zorginstellingen.

Ergonomie

Wij eisen dat er blijvend geïnvesteerd wordt in **ergonomie** in de breedste zin van het woord. De grootste aandacht moet gaan naar het welzijn van het personeel, opdat zij op een menselijke manier hun functie kunnen uitvoeren. Dit moet leiden tot minder arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekten, arbeidsongevallen, ziekte, musculo-skeletale aandoeningen en meer kwaliteit van arbeid en bij gevolg kwalitatieve zorg in het algemeen.

Statutarisering

ACV-Openbare diensten eist dat de **statutaire benoeming** opnieuw de dominante tewerkstellingsvorm wordt in de zorgsector. De vaste benoeming zal personeel aantrekken en behouden.

3. EEN WERKBAAR WERK EN LEEFBAAR LEVEN

We moeten streven naar een **haalbare combinatie arbeid en gezin** voor de werknemers in zorgsector. We denken hierbij aan gezinsondersteunende diensten (flexibele kinderopvang) en recht op loopbaanonderbreking of vermindering voor iedereen.

4. VORMING EN OPLEIDING

Vorming en opleiding in de non-profit is van cruciaal belang om kwaliteitsvolle zorg te blijven bieden. Het opleidingsproject 600 is één van de goede voorbeelden en moet daarom verdergezet worden.

We stellen vast dat er nood is aan vorming en opleiding en daarom eisen we de oprichting van een sociaal fonds dat paritair beheerd wordt.

Het beroep van zorgkundige en verpleegkundige moet aantrekkelijk gemaakt worden zodat meer jongeren kiezen voor een job in de zorgsector.

Alle **competenties** (inclusief beroepstitels) die aangeleerd worden in de verschillende zorgopleidingen moeten **gevaloriseerd** worden. Dit moet tot uiting komen in de functieclassificatie.

5. NEEN AAN COMMERCIALISERING VAN ZORG

Verder willen wij als ACV-Openbare diensten de nadruk blijven leggen op een sterke openbare zorg !

Wij zeggen NEEN aan commercialisering en een verdere privatisering !

De openbare sector moet zijn rol blijven spelen als aanbieder van zorg.

De aanwezigheid van een voldoende sterk openbaar zorgaanbod is de enige garantie voor een kwalitatieve toegankelijke zorg voor iedereen.

6. SOCIALE DEMOCRATIE

Wij eisen een onderhandelingsplatform voor de federaal gesubsidieerde zorginstellingen binnen het syndicaal statuut.

Wij herhalen onze eis om de collectieve akkoorden een bindend karakter te geven.

Zolang er geen bindende akkoorden worden afgesloten en er geen eigen onderhandelingsplatform is, blijven afspraken beperkt tot beloften die niet of gedeeltelijk worden uitgevoerd.

7. EINDELOOPBAAN

We eisen extra inspanningen inzake eindeloopbaan en pensioen. Enerzijds dienen personeelsleden die een **belastende functie** hebben uitgeoefend de kans te krijgen om met pensioen te gaan op 60 jaar, en dit zonder inkomensverlies. Anderzijds moeten personeelsleden die na hun 50^e nog aan de slag blijven extra mogelijkheden krijgen om op een “menselijke” manier aan het werk te blijven. We stellen ondermeer voor dat 50-plussers niet meer verplicht kunnen worden om **nachtdienst** te doen. Daarnaast vragen we ook de invoering van de **landingsbanen**.

We herinneren er alle partijen ook aan dat uitvoering moet geven worden aan de beslissing uit het vorig zorgakkoord, nl de uitbouw van een aanvullende pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden. We vragen binnen het nieuwe Federale zorgakkoord dat bijkomende middelen worden toegewezen aan het stelsel.

Pensioen op 60 jaar voor alle personeelsleden die een belastende functie uitoefenen.

Wij eisen dat alle personeelsleden die een belastende functie uitoefenen, vanaf 60 jaar op pensioen kunnen gaan met een compensatie voor het inkomensverlies.

De leeftijd van 60 jaar is een bewuste keuze, aangezien wij vanuit de praktijk vaststellen dat personeelsleden in een belastende functie, hun job nog moeilijk kunnen uitoefenen.

Vrijstelling nachtdienst

Vanuit wetenschappelijk onderzoek is bewezen dat personeelsleden welke nachtdiensten doen boven hun 50^{ste}, meer recuperatietijd nodig hebben. Vandaar dat wij eisen dat personeelsleden in de openbare sector vanaf hun 50^{ste} verjaardag niet meer kunnen verplicht worden om **nachtdienst** te doen.

Landingsbanen

Er dient een analoog stelsel van landingsbanen te worden ingericht als in de Vlaamse non-profit sectoren. Landingsbanen vanaf 50 jaar moeten toelaten om halftijdse loopbaanonderbreking (met de bijhorende premies) te combineren met het stelsel voor vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan.

Willen we personeelsleden na hun 50^{ste} nog aan het werk houden, dan kan een deeltijdse tewerkstelling met voldoende financiële stimuli, daar zeker toe bijdragen.

Alle categorieën moeten hiervan kunnen genieten.

Landingsbanen moeten ook gekoppeld worden aan de creatie van nieuwe tewerkstelling.

Daarnaast vragen we een bijkomende uitbreiding van de **vrijstelling van arbeidsprestaties voor 60-plussers**. Zij moeten kunnen genieten van twee uur bijkomende vrijstelling van arbeidsprestaties per week.

2e pensioenpijler contractuelen

We herinneren alle partijen aan de toen gemaakte afspraken evenals de weg die nog moet afgelegd worden om tot de praktische realisatie te komen van de gemaakte afspraken.

We vragen dat binnen het nieuwe Federale zorgakkoord bijkomende middelen worden toegewezen aan het stelsel voor aanvullende pensioenen. De kloof tussen het overheidspensioen en het werknemerspensioen is voor ons onaanvaardbaar. In het vorig zorgakkoord werd een aanvullend pensioen bedongen.

We kijken uit naar de aangekondigde kaderwet voor aanvullende pensioenen voor contractanten in de overheidssector. Niettemin mag de realisatie van het aanvullende pensioen niet afhankelijk worden gesteld van de realisatie van dit kader.

Vinciane Mortier
Nationaal Secretaris

Guy Crijns
Secretaris LRB