

Federale gezondheidssectoren: hoe zit het met de uitvoering van het sociaal zorgakkoord?

Nieuws vrijdag 1 juni 2018

Eind oktober 2017 werd na lang onderhandelen met de ministers van Volksgezondheid en Werk een nieuw sociaal zorgakkoord gesloten voor de openbare sector (tegelijk met de private zorgsector). Momenteel worden een aantal maatregelen in concrete vorm gegoten door diverse werkgroepen. Een stand van zaken.

In een vorige editie van Tribune werd het sociaal zorgakkoord al een eerste maal toegelicht. Het moest echter ook nog geformaliseerd worden op het Comité A (gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten) én het federaal Comité C, wat recent werd afgerond. Nu rest er enkel nog de concrete uitvoering op het 'terrein'. Voor een aantal maatregelen werden werkgroepen **I** bestaande uit vertegenwoordigers van de werknemers, werkgevers en kabinetten Volksgezondheid en Werk **I** opgericht. Deze werkgroepen zijn intussen van start gegaan. We geven alvast een beknopte stand van zaken over hun werkzaamheden.

IF-IC en de verloning

In een eerste werkgroep wordt de maatregel IF-IC behandeld. De invoering van dit model beoogt dat de werknemers in de toekomst verloond zullen worden op basis van hun functie-inhoud én functiezwaaarte, dus niet langer alleen op basis van het diploma. Voor de private zorgsector is deze maatregel momenteel al in uitrol. De werkgroep voor de openbare sector heeft in eerste instantie gegevens opgevraagd bij de verschillende openbare ziekenhuizen om een beeld te krijgen van de bestaande loonsituatie (Vlaanderen, Wallonië en Brussel). In een eerste formele vergadering eind april werd afgesproken om een theoretische oefening te maken op een aantal functies. Tevens wordt onderzocht of de lijst met de openbare ziekenhuizen nog up-to-date is. De werkzaamheden binnen deze werkgroep zullen in ieder geval nog behoorlijk wat tijd in beslag nemen, waardoor er dus nog niet meteen iets zal veranderen voor de personeelsleden. Er zal evenmin iets veranderen aan de huidige premies die gekoppeld zijn aan BBT's en BBB's tot de uitrol begint. Zoals al aangegeven bij de eerste toelichting van het akkoord: indien mocht blijken dat het reeds voorziene budget voor 2018 niet (volledig) kan worden aangewend voor de uitrol van IF-IC, bepaalt het akkoord dat er naast de versterking van de vzw IF-IC, de versterking van HR-diensten ziekenhuizen en het aanleggen van een buffer voor de eventuele uitrol van IF-IC, een eenmalige verhoging van het vaste gedeelte van de eindejaarspremie met een forfaitair bedrag kan gebeuren.

Tweede pensioenpijler

In een tweede werkgroep moet de oprichting en versterking van de tweede pensioenpijler geconcretiseerd worden. Deze werkgroep onderzoekt op welke manier (en in het licht van de wettelijke basis van de wet op de aanvullende pensioenen, de WAP) een tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden van de openbare zorgsector opgericht kan worden. Daarbij zal de piste bekeken worden om aansluiting te zoeken bij het private (bestaande) sectoraal spaarfonds, weliswaar met een aparte structuur voor publiek en privé. De juridische-technische voorbereidingen voor deze werkgroep zijn bezig. Binnenkort al worden de resultaten daarvan verwacht. Ter herinnering: enkel de werkgevers die een protocolakkoord voorleggen waaruit blijkt dat er voor hun contractuele personeelsleden wordt voorzien in een aanvullend pensioen, zullen aanspraak kunnen maken op een deel van het ter beschikking gestelde budget. De stortingen zullen rechtstreeks gedaan worden op de individuele rekening van de werknemer. Er zal in eerste instantie naar een jaarlijkse dotatie van 0,6 procent van het brutoloon

gestreefd worden.

Modern loopbaanbeleid

De werkgroep 'Modern loopbaanbeleid' is een tripartite werkgroep die zich buigt over het loopbaanbeleid, de eindeloopbaan en de verlofdagen over de hele loopbaan. Dit moet de werknemers de mogelijkheid geven in goede arbeidsvoorwaarden aan het werk te blijven én arbeid en gezin beter te kunnen combineren. In een eerste fase analyseerde de werkgroep de bestaande maatregelen.

De werkgroep is al een paar keer samengekomen, maar er liggen nog geen voorstellen (behoudens enkele 'ballonnetjes') op tafel. Tegen 30 juni zouden er concrete voorstellen geformuleerd moeten worden, maar dat lijkt op dit moment wat optimistisch.

Hervorming ziekenhuislandschap

De werkgroep 'Hervorming van het ziekenhuislandschap' kwam al enkele keren samen, waarbij de vakbonden meermaals de nadruk legden op de bezorgdheden over het behoud van de tewerkstelling en de loon- en arbeidsvoorwaarden. Een afbraak door de netwerken is uit den boze. Tevens zullen de syndicale organisaties van de publieke sector met de nodige argwaan kijken naar de 'rechtsvorm' die de nieuwe netwerken aannemen. Het wetsontwerp over de ziekenhuisnetwerken werd goedgekeurd op de ministerraad van 30 maart 2018. Tegen 1 januari 2020 moeten de netwerken gevormd zijn, waarbij ze rekening moeten houden met een aantal criteria: elk algemeen en universitair ziekenhuis moet deel uitmaken van een locoregionaal netwerk, elk netwerk moet rechtspersoonlijkheid hebben (vrij te kiezen), het netwerk moet geografisch aaneensluitend zijn én in principe kunnen er maximaal 25 netwerken zijn. Over dat laatste is echter nog geen definitief uitsluitse!

Het sociaalrechtelijk luik over de netwerken ■ uiteraard van belang voor de werknemers ■ wordt nog verder besproken in de werkgroep.

Verminderen van stress en andere maatregelen

Ten slotte zullen nog enkele maatregelen, die opgenomen werden in het sociaal akkoord, verder uitgewerkt worden. Het gaat onder andere over de vakantieregeling, de stabiliteit in deeltijdse arbeidsovereenkomsten, het invoeren van bepalingen naar analogie met cao 46 en een algemeen beleid omtrent het verminderen van stress. Op geregelde tijdstippen zal daarover verdere informatie verstrekt worden.

Yves Derycke, voor de sectoren LRB en Overheidsdiensten