



Wegwijs in de Brusselse Bico – Gezondheidszorg

HET SOCIAAL OVERLEG IN DE BICOMMUNAUTAIRE
GEZONDHEIDSSECTOR VAN HET BRUSSELS GEWEST
(PC 330)

www.aclvb.be



ACLVB
LIBERALE VAKBOND



Wegwijs in de Brusselse Bico – Gezondheidszorg

HET SOCIAAL OVERLEG IN DE BICOMMUNAUTAIRE
GEZONDHEIDSSECTOR VAN HET BRUSSELS GEWEST

(PC 330)

D/1831/2011/1/300

V.U. Philippe Vandenabeele, Boudewijnlaan 11, 1000 Brussel

INHOUD

I. Voorwoord	4
II. Inleiding	6
III. Een overzicht	7
IV. De kern van de zaak	11
1. Politieke en administratieve structuren	11
— Verenigd College	
— Verenigde Vergadering van de GGC	
— Administratie van de GGC	
— Adviesraad voor gezondheids- en welzijnszorg, commissies en afdelingen	
2. Sectoraal niveau en Brusselse eigenaardigheden	15
— Paritair comité 330	
— Intersectorale rondetafels	
— Non-profitakkoorden	
— Fonds Sociale Maribel en opleidingsfonds	
3. Op bedrijfsniveau	20
— Ondernemingsraad en CPBW	
— Vakbondsafvaardiging	
— Mijn rechten als werknemer. Waar vind ik informatie?	
V. Conclusie	24
VI. Nuttige adressen	25

I. Voorwoord

Men komt niet zomaar toevallig terecht in de non-profitsector! Hoewel iedereen natuurlijk moet werken om zijn brood te verdienen, zorgt werken in de non-profit voor een extra dimensie ... Men werkt niet enkel om geld te verdienen, maar men hecht ook veel waarde aan de collectieve belangen!

De non-profit is ook onderworpen aan de economische wetten om ervoor te zorgen dat de sector blijft bestaan. De non-profitsector is ook een volwaardige sector waar de werknemers, die hoewel ze vaker militanten zijn, volgens het arbeidsrecht, werknemers zijn die, net als hun werkgever, RECHTEN en PlichtEN hebben.

De sociale wetgeving legt de basisregels vast die moeten worden gerespecteerd in het kader van de arbeidsrelaties. Anders gezegd, de sociale wetgeving biedt concrete oplossingen voor bepaalde problemen waarmee men binnen een VZW kan worden geconfronteerd. Een ding is echter zeker, de sociale wetgeving biedt geen oplossing voor alle problemen die zich kunnen voordoen in arbeidsrelaties. Daarom is het sociaal overleg zo belangrijk. De arbeidsrelaties zijn geen starre relaties... ze evolueren.

De verdediging van de rechten en belangen van de werknemers is de belangrijkste taak van de vakbonden. In de non-profitsector is de rol van de vakbonden net zo belangrijk, misschien zelfs nog belangrijker dan in de commerciële sector. We stellen inderdaad nog veel te vaak vast dat de arbeidsomstandigheden en de loonsvoorwaarden in de non-profit minder goed zijn dan die in de commerciële sector ... De non-profitsector zorgt voor een sociale meerwaarde en verdient het dus om naar waarde te worden geschat!

Dankzij uw mobilisatiekracht en uw vastberadenheid tijdens de talrijke manifestaties van de non-profit, zijn wij erin geslaagd om historische akkoorden te sluiten: de non-profitakkoorden die werden gesloten in 2001 in Brussel.

Deze akkoorden hebben ongetwijfeld een positieve invloed gehad op de arbeidsomstandigheden en de lonen van de werknemers.

De sociale vooruitgang stopt niet in 2001 ... Het sociaal overleg is een dynamisch proces ...

Door middel van deze brochure willen wij u wegwijs maken in het sociaal overleg en misschien krijgt u hierdoor zin om ook een ACTIEVE ROL te spelen in de evolutie van de loon- en arbeidsvoorwaarden in uw sector of in uw VZW.

Als u vragen of suggesties hebt ... de ACLVB staat steeds te uwer beschikking.
Aarzel niet om contact op te nemen met uw bestendig secretaris:

Michaël Dufrane

Boudewijnlaan 11 – 1000 Brussel

02/ 206 67 13

michael.dufrane@aclvb.be

Philippe Vandenabeele

Brussels Gewestsecretaris

Michaël Dufrane

Bestendig Secretaris non-profit Brussel

II. Inleiding

Hoewel de media de term ‘non-profitsector’ te pas en te onpas gebruikt, is 1 op 5 werknemers aan de slag in de Brusselse non-profitsector in de ruime zin van het woord. De sector vormt aan de ene kant een eenheid, maar is ook erg verscheiden. De term omvat zowel de gezondheidssector, de sociale actie, de buitenschoolse opleiding als de culturele of sportieve activiteiten.

We zullen het hier niet hebben over dit grote, onoverzichtelijke geheel, maar we zullen ons beperken tot een heel specifiek deel van de Brusselse non-profit: de bicommunautaire gezondheidssector, wat de Brusselseirs hebben afgekort tot ‘Bico’.

Deze sector stelt ongeveer twee honderd personen tewerk en valt onder de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de GGC. Deze commissie werd net als vele anderen opgericht in 1989 bij het officiële ontstaan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze nieuwe autonome entiteit is onder andere bevoegd voor de subsidiëring en erkenning van tweetalige instellingen.

In deze brochure over het sociaal overleg in de Brusselse ‘Bico – Gezondheidszorg’ zullen we het enkel hebben over de onderdelen die vallen onder het paritaire comité 330. Onze doelstelling is eenvoudig: ervoor zorgen dat de werknemers van deze sector meer betrokken worden bij de verschillende niveaus van het sociaal overleg, dat zorgt voor een sociale meerwaarde en binnen ieders handbereik ligt.

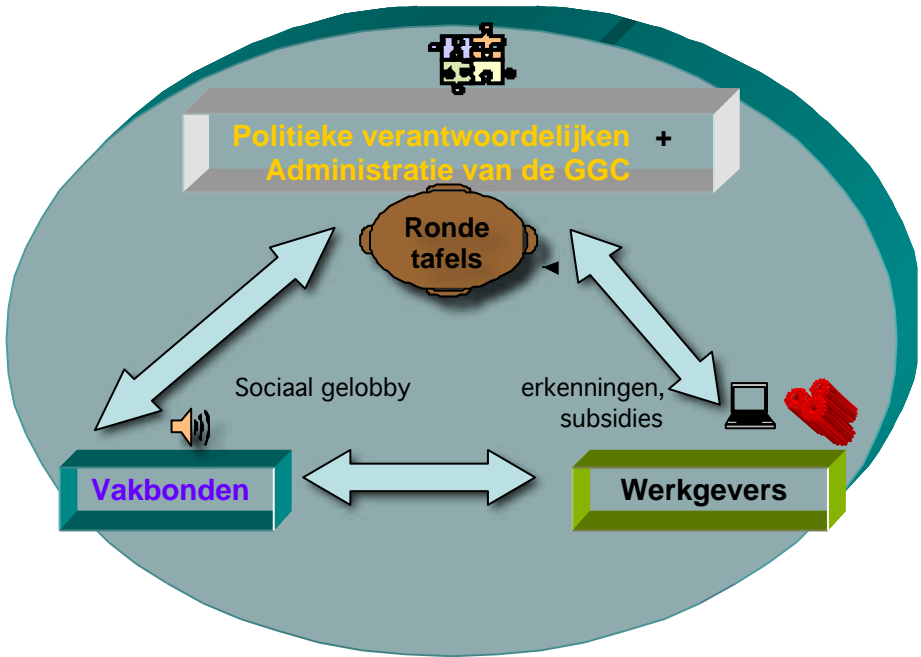
Wij zullen eerst een beeld van de sector schetsen en het toepassingsgebied van de ‘Bico – Gezondheidszorg’ afbakenen. Wij zullen ook enkele specifieke elementen belichten van de driehoeksverhouding tussen de werkgevers, de vakbonden en de politiek, die beslist over de subsidies.

Het sociaal overleg tussen de verschillende partijen in de Brusselse non-profit is zeer toegankelijk en zeer concreet voor de begunstigen ervan, namelijk u. U vindt hierna een overzicht. In deze brochure wordt ook belicht hoe men de vooruitgang op het vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de sector kan stimuleren.

III. Een overzicht

Wablief?

In Brussel wordt er op heel veel verschillende plaatsen aan sociaal overleg gedaan. Het overleg is gedeeltelijk hiërarchisch en gedeeltelijk multidisciplinair gestructureerd ofwel zeer gericht, bijvoorbeeld d.m.v. intersectorale rondetafels. In tegenstelling tot de commerciële sector is er in de Brusselse non-profitsector en dus ook in de 'Bico-Gezondheidszorg' een bijkomende speler actief.



De relaties binnen het sociaal overleg zijn in onze sector anders. In de commerciële sector zijn het traditioneel de vakbonden en de werkgevers die het sociaal overleg voeren. In onze sector is er sprake van drie partijen: er zijn niet enkel de vakbonden en de werkgevers, maar ook de politiek – de subsidiërende macht.

Schematisch zien de beslissingsstructuren van de non-profitsector ‘Bico – Gezondheidszorg’ er als volgt uit:

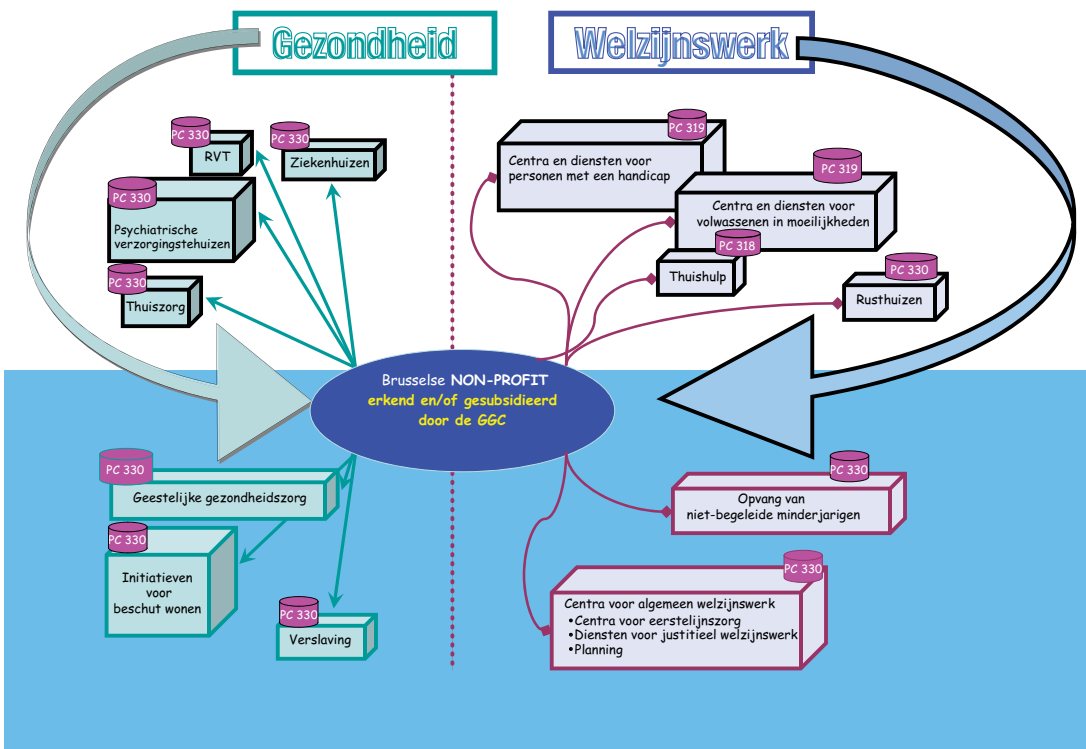
▲	<p>▲ Subsidiërende politieke macht: <i>Verenigd College (5 leden) & de Verenigde Vergadering van de GGC (89 leden)</i></p> <p>▲ ▲ Administratief niveau: GGC en Adviesraad</p> <ul style="list-style-type: none"> — Administratie van de GGC — Adviesraad voor gezondheids- en welzijnszorg; <ul style="list-style-type: none"> Commissie gezondheidszorg en haar verschillende afdelingen, zoals de eerstelijnsgezondheidszorg en de instellingen en diensten voor geestelijke gezondheidszorg 		
▲ ▲	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>▲ Sectoraal niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> — Paritair comité 330 — Maribelfonds — Sociaal opleidingsfonds </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>▲ ▲ Specifiek voor Brussel</p> <ul style="list-style-type: none"> — Intersectorale rondetafels — Non-profitakkoorden </td> </tr> </table>	<p>▲ Sectoraal niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> — Paritair comité 330 — Maribelfonds — Sociaal opleidingsfonds 	<p>▲ ▲ Specifiek voor Brussel</p> <ul style="list-style-type: none"> — Intersectorale rondetafels — Non-profitakkoorden
<p>▲ Sectoraal niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> — Paritair comité 330 — Maribelfonds — Sociaal opleidingsfonds 	<p>▲ ▲ Specifiek voor Brussel</p> <ul style="list-style-type: none"> — Intersectorale rondetafels — Non-profitakkoorden 		
▲ ▲ ▲	<p>▲ Bedrijfsniveau</p> <ul style="list-style-type: none"> — Ondernemingsraad (OR) & Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) — Vakbondsafvaardiging — Individuele Arbeidsrelaties 		

Mo wa des da dei? (Waarover gaat het precies?)

De GGC heeft twee functies: ze beschikt enerzijds over erkenningsbevoegdheid en kent anderzijds de subsidies toe in functie van de opdrachten die haar worden toevertrouwd door de politieke verantwoordelijken. Na de oprichting van het Brussels Gewest in 1989 erfde de administratie van de GGC hoofdzakelijk privéinstellingen die ervoor kozen om zich te profileren als bicommunautaire instellingen, bijvoorbeeld omwille van het tweetalige karakter van de bevolking, van een deel van het personeel,...

De verenigingen die vallen onder de GGC zijn actief in de sectoren van de gezondheidszorg en de welzijnzorg en vallen onder verschillende paritaire comités. In deze brochure beperken wij ons hoofdzakelijk tot het PC 330. In het onderstaande samenvattende schema zult u zien dat er omwille van historische en institutionele redenen op bepaalde momenten geen raakpunt meer is tussen de sociale partners, de politiek en de administratie van de GGC.

Het PC 330 voor de gezondheidsinrichtingen omvat zowel centra voor dagverzorging, opvang van minderjarigen (NBMV – niet-begeleide minderjarige vreemdelingen) als centra voor welzijnzorg. Hoewel de sociale partners die concreet gezien beschouwen als onderdeel van de 'Bico', beschouwt de GGC ze als onderdeel van de welzijnzorg...



Deze brochure gaat vooral over het deel van de Brusselse 'Bico – Gezondheidszorg' die valt onder de GGC en het PC 330 (het blauwe kader)

‘Bico – Gezondheidszorg’ – PC 330: een echte smeltkroes!

De meerderheid van het personeel dat in de Brusselse ‘Bico – Gezondheidszorg’ actief is, werkt in de paramedische en verzorgende sectoren en de menswetenschappen waaronder sociaal assistenten, psychologen, sociologen, juristen en opvoeders. We rekenen hierbij natuurlijk ook de leidinggevende functies en het administratief of polyvalent personeel (chauffeur, ...).

CENTRA VOOR ALGEMEEN WELZIJNSWERK (CAW)

De meeste centra, diensten, verenigingen of instellingen waar wij het over zullen hebben, zijn centra voor algemeen welzijnswerk. Deze algemene eerstelijnszorg is onder andere verantwoordelijk voor de eerste sociale opvang, psychologische begeleiding, schuldbemiddeling, regelt financiële problemen of zorgt voor particuliere hulpverlening, hulp aan rechtsonderhorigen. Het gaat onder andere over het *centre d'accueil social Abbé Froidure*, *het CAW Brabantia*, *het Protestants sociaal centrum*, *het centrum maatschappelijk werk Westland*, *La Porte verte-Snijboontje*, *de Service social de solidarité socialiste*, *de Services sociaux des quartiers* of *de Office de réadaptation sociale de Bruxelles*, *de Service de réinsertion sociale de Bruxelles*.

BESCHUT WONEN EN GEESTELIJKE GEZONDHEID

De andere instellingen die vallen onder de Brusselse bicommunautaire gezondheidssector hebben te maken met initiatieven voor beschut wonen buiten psychiatrische ziekenhuizen; een platform en enkele diensten voor geestelijke gezondheidszorg, zoals Antonin Artaud in Brussel-Stad.

NIET TE VERGETEN...

De strijd tegen verslavingen behoort tot de doelstellingen van een aantal instellingen (Overleg Drugebruik Brussel, Maison d'accueil socio-sanitaire...). En wat nieuw is, de ‘Bico’ omvat nu ook de opvang van niet-begeleide minderjarige vreemdelingen, vluchtelingen en illegalen (NBMV) die zonder familie naar België zijn gekomen (Aïcha, Mentor Escale).

IV. DE KERN VAN DE ZAAK

IV. 1. Politieke en administratieve structuren

Taalneutraal

In Brussel zijn de zaken zelden eenvoudig. Pas op 12 januari 1989 was het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** eindelijk een feit nadat het als gevolg van onenigheid over zijn statuut gedurende bijna 10 jaar in de institutionele diepvries was verdwenen. Nadat er was afgezien van de eisen om onmiddellijk een derde Gewest (het Brusselse) te creëren, werden er in Vlaanderen en Wallonië wel gewesten opgericht tijdens de vorige hervormingen waar bij de eenheidsstaat «België» werd onderverdeeld in gewesten (zomer 1980).

Na de volgende onderhandelingen (1988-89) is Brussel eindelijk baas in eigen huis en wordt de organisatie van het Gewest geregeld. Het nieuwe Gewest richt wetgevende en uitvoerende organen op die nodig zijn voor goed bestuur. Binnen deze heel specifieke institutionele structuur vervangt het stadsgewest de agglomeratie (1971-1989) en is het georganiseerd zoals de twee andere Gewesten: het Brussels Gewest beschikt over dezelfde bevoegdheden en dezelfde financieringswijze

In deze nieuwe, volwaardige deelentiteit kan niemand druk uitoefenen op de burger. Voor een hele reeks zaken heeft men in Brussel nooit gedefinieerd wat nu precies een Nederlandstalige of een Franstalige is. De jongste van de Gewesten kent mensen geen «subnationaliteit» toe, alle inwoners, welke taal ze ook spreken, kunnen beroep doen op alle diensten

Brussel: een geval apart

Na de grondig gewijzigde situatie van 88-89 werden er in Brussel diverse communautaire commissies opgericht om de nieuwe bevoegdheden uit te oefenen. Deze belangrijke bevoegdheden hebben onder andere betrekking op de **gezondheidszorg** en de **algemene welzijnszorg**. Deze bijzondere institutionele structuur zorgt ervoor dat er in Brussel drie commissies actief zijn: de Commission communautaire française (Cocof); de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC).

De Cocof en de VGC zijn bevoegd voor eentalige instellingen waar de activiteiten enkel in het Frans of in het Nederlands plaatsvinden. Deze instellingen vallen dan enkel onder de Cocof of de VGC. De GGC is bevoegd als het gaat over alle inwoners of tweetalige instellingen.

Ten dienste van alle Brusselaars

De Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie-Commission communautaire commune werd opgericht op hetzelfde moment als haar Franstalige tegenhangster de Cocof en haar Vlaamse tegenhangster de VGC, die onder de bevoegdheid vallen van hun respectievelijke gemeenschappen. De GGC is een van de acht instellingen die na de staatshervorming van 1988-89 werden opgericht en onder geen enkele andere macht vallen (art. 3ter van de Grondwet).

Gedurende de twintig jaar dat de GGC-Cocom bestaat, is ze nog maar weinig in de media aan bod gekomen. Ze maakt deel uit van de Belgische institutionele bouwdoos en heeft als doel de Brusselse diversiteit en de aanwezige en zichtbare sociale tegenstellingen te respecteren en te zorgen voor de algemene, specifieke en bijzondere noden van alle Brusselaars.

Hierbij moet er rekening worden gehouden met de taal van duizenden gebruikers, de begunstigen of de patiënten of die nu Nederlandstalig of Franstalig zijn. Zowel wat betreft het beleid i.v.m. welzijnswerk of gezondheidszorg als tegenover de mensen zelf gaat het om enkele honderden instellingen, verenigingen, privécentra en overheidscentra – die per definitie tweetalig zijn, enkele duizenden jobs en een bevolking van 1,1 miljoen inwoners die theoretisch gezien in aanmerking komen voor hulp. De GGC-Cocom beschikt over een eigen administratie die waakt over erkenningen, normen en subsidies.

Politiek en administratief overzicht

De rol van de GGC is heel belangrijk omdat ze de beschikbare middelen verdeelt en verantwoordelijk is voor het erkenningsbeleid, maar we moeten ook aandacht besteden aan de politieke machten die de spelregels bepalen en het kader waarin de 'Bico' buiten de ziekenhuizen en de welzijnssector werkt.

- ▲ Subsidiërende **politieke macht**, zorgt voor regels en waakt erover dat die worden toegepast.

Verenigd College (5)

Bestaat uit de **Minister-Voorzitter van de Brusselse uitvoerende macht** – met raadgevende bevoegdheid (beslissingen worden genomen in consensus)

2 + 2 ministers die *stemgerechtigd* zijn

1 Nederlandstalige + 1 Franstalige voor de gezondheidszorg

1 Nederlandstalige + 1 Franstalige voor de welzijnszorg

Als uitvoerende macht werkt het door middel van besluiten die zorgen voor de uitvoering van ordonnanties en/of verordeningen die werden gestemd en goedgekeurd door de *gekwalificeerde* meerderheden binnen de Verenigde Vergadering van de GGC.

Verenigde Vergadering van de GGC (89)

Bestaat uit **72 Franstalige en 17 Nederlandstalige** gewestelijke afgevaardigden = **parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

*Als wetgevende macht** maakt ze wetten via specifieke ordonnanties over bicommunautaire kwesties, namelijk de sociale zaken en de gezondheidszorg (die op taalvlak onder de twee Gemeenschappen vallen).

*Als organiserende macht** kan ze ook verordeningen – beslissingen zonder kracht van wet – goedkeuren wanneer ze handelt in het gemeenschappelijk belang van de twee taalgemeenschappen (culturele en persoonsgebonden zaken).

In de grote teksten over de sector, die een rechtstreekse invloed hebben op de verenigingen: kaderordonnantie met betrekking tot de planning, de erkenning en de subsidiëring van bepaalde gezondheidsdiensten en -instellingen die werd voorbereid tijdens de legislatuur 2004-2009 en die zeker opnieuw ter sprake zal worden gebracht tijdens de huidige legislatuur 2009-2014.

* De wetgevende macht maakt de wetten of andere juridische normen van hetzelfde niveau; de organiserende macht kan instellingen oprichten, kan initiatieven nemen of zorgen voor de geldmiddelen. Bron: Centre d'information et de recherche sociopolitiques (Crisp).

▲▲ Administratief niveau

On y trouve, d'une part, au niveau général, l'**administration de la Cocom** installée dans ses murs avenue Louise. Elle est chapeautée par un fonctionnaire dirigeant et compte une cinquantaine de fonctionnaires. D'autre part, il faut aussi compter avec les conseils consultatifs. Ceux-ci comportent notamment un **Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes** (C.C.) de la Cocom. Sa création remonte à... 1992. On y retrouve les représentants des PO des services et institutions concernées, du personnel occupé (syndicats), des usagers et divers experts.

Concernant ce conseil consultatif de la Cocom, la politique a sorti de nouveaux arrêtés en février 2009. Pour l'essentiel, ils coordonnent pas moins de 3 ordonnances sur le sujet, différentes et éparées. L'entrée en vigueur de ce nouvel arsenal législatif est intervenue en avril dernier. Deux commissions sont instituées au sein de ce C.C.; l'une de la santé, l'autre de l'aide aux personnes. La première, celle qui nous intéresse – **la Commission de la santé** –, se compose d'un **bureau** et de **quatre sections**:

- 1 Soins de santé de première ligne et soins à domicile
- 2 Institutions et services de santé mentale
- 3 Hôpitaux
- 4 Prévention en santé

Op initiatief of op vraag van het Verenigd College van de GGC (4 ministers + de Minister-Voorzitter) of van de wetgevende macht komt de afdeling van de betrokken commissie van de Adviesraad samen om een gedetailleerd advies te geven over ieder ontwerpbesluit of voorstel van ordonnantie betreffende de kwesties die ter raadpleging worden voorgelegd.

Het kan bijvoorbeeld gaan om normen met betrekking tot het gezondheidsbeleid, maar ook over kwesties die vallen onder meer dan 1 afdeling zodat er eensgezindheid is en het multidisciplinaire karakter verzekerd is. Het kan gaan over de erkenning van de diensten voor geestelijke gezondheidszorg, maar ook over de verlenging of eventueel de intrekking van die erkenning.

IV. 2. Sectoraal niveau en Brusselse eigenaardigheden

België, een sociaal land

België wordt vaak genoemd en geloofd als een voorbeeld omwille van zijn systeem voor sociaal overleg. Dat systeem wordt gekenmerkt door het feit dat men er alles aan doet om tot een goed onderhandeld akkoord te komen tussen de partijen. Het **Belgische onderhandelingsmodel** op verschillende niveaus tussen de sociale partners – werkgevers en vakbonden – maakt het mogelijk om collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) te sluiten.

De cao's hebben een juridisch bindend karakter en getuigen van de wil van de sociale partners om de problemen te regelen op interprofessioneel niveau (binnen de Nationale Arbeidsraad), op sectoraal niveau (binnen het paritaire comité of subcomité) of op bedrijfsniveau. De cao's hebben meestal betrekking op de relaties, rechten, voordelen en plichten van de rechthebbenden die vertegenwoordigd worden door de contracterende partijen (vakbonden en werkgevers). Het gaat dan bijvoorbeeld om het loon, de arbeidsomstandigheden en de extralegale voordelen.

Paritair comité of PC, 2 letters die ons nauw aan het hart liggen

De PC's werden opgericht bij de wet van 5/12/1968 (Belgisch Staatsblad van 15/01/1969) en binnen de PC's moet worden onderhandeld over de ontelbare collectieve arbeidsovereenkomsten. Het gaat in zekere zin over «wetgevende» activiteiten die ofwel betrekking hebben op de arbeiders (100), op de bedienden (200) of op een combinatie van beiden (300). Voor alle sectoren samen zijn er momenteel ongeveer een honderdtal PC's en 80 subcomités, die zijn opgericht voor een bepaald gebied of voor een specifieke subsector.

De PC's houden zich natuurlijk niet enkel bezig met het sluiten van cao's; ze hebben ook een strategische taak, ze moeten namelijk zorgen voor de juiste omstandigheden voor de sociale vrede door het voorkomen van individuele of collectieve geschillen tussen werkgever(s) en werknemer(s) of door bemiddeling bij geschillen. Dat gebeurt binnen de **verzoeningsbureaus**, die echte bemiddelingsorganen zijn en als doel hebben opnieuw te komen tot een sociale dialoog binnen bedrijven waar er sociale conflicten zijn.

In 2007 werden er nieuwe PC's opgericht, waaronder ook het PC 330 dat in deze brochure wordt besproken. Dit PC vervangt het specifieke PC voor de gezondheidszorg – het vroegere PC 305 – en zijn subcomités. Het vroegere PC was een allegaartje. Het omvatte een hele serie instellingen die beschikten over financieringsbronnen die te veel van elkaar verschilden.

PC 330

Om te zorgen voor een betere samenhang, heeft de sector zich gereorganiseerd en nieuwe PC's opgericht om zich aan te passen aan de structuur van de subsidiërende machten, de grootste geldschietster. Gedurende de tientallen jaren van zijn bestaan, heeft het vorige PC niet stilgezeten want het heeft 127 collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten. Ongeveer een twintigtal van de collectieve arbeidsovereenkomsten die door het vroegere PC 305 werden gesloten voor de sector hebben betrekking op de bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten van het Brussels Gewest.

Om te zorgen voor een betere samenhang, heeft de sector zich gereorganiseerd en nieuwe PC's opgericht om zich aan te passen aan de structuur van de subsidiërende machten, de grootste geldschietster. Gedurende de tientallen jaren van zijn bestaan, heeft het vorige PC niet stilgezeten want het heeft 127 collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten. Ongeveer een twintigtal van de collectieve arbeidsovereenkomsten die door het vroegere PC 305 werden gesloten voor de sector hebben betrekking op de bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten van het Brussels Gewest.

De cao's hebben betrekking op heel wat verschillende onderwerpen:

- ⇒ de oprichting, de regeling van de statuten of de wijziging van de Fondsen voor bestaanszekerheid (FBZ) die als hoofddoel hebben de beschikbare middelen te verdelen en die om te zetten in voordelen voor iedere werknemer;
- ⇒ de bepaling van een bijdrageplan (vroeger 0,18 %; sinds 1996 0,10 % van de loonmassa) om de opleidings- en aanwervingsinitiatieven voor risicogroepen te financieren;
- ⇒ de vermindering van de arbeidsduur;
- ⇒ de harmonisering van de barema's en de functies;
- ⇒ de bevordering van de werkgelegenheid.

De intersectorale rondetafels en non-profitakkoorden

De non-profitsector is een heel verscheiden sector en hangt af van heel veel verschillende politieke niveaus. De vakbonden hanteren het volgende principe: ondanks de diversiteit van de sector, streven naar een gelijke behandeling van alle werknemers van de sector om er

zo voor te zorgen dat er geen non-profit van twee of meerdere snelheden ontstaat. Iedereen moet kunnen genieten van dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden. Dat is de rode draad voor de akkoorden van de non-profit (zie verder).

Aangezien de toepassingsgebieden van de GGC en de paritaire comités elkaar niet volledig overlappen, is het dus nodig om te zorgen voor de nodige verbindingen, «bruggen» tussen de GGC en de PC's om de sociale vooruitgang te garanderen.

Daarom heeft men gezorgd voor intersectorale rondetafels in het Brussels Gewest.

Eenzijds kan er geen echte sectorale vooruitgang zijn als het niet zeker is dat men over de nodige financiële middelen kan beschikken. Anderzijds is het zo dat de sociale partners maar samenkomen om de akkoorden op het vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden (cao's) te sluiten als de nodige middelen werden toegezegd.

De intersectorale rondetafels komen iedere vijf jaar samen om de non-profitakkoorden te sluiten. Deze tripartiete principeakkoorden hebben een grote morele waarde en om van kracht te worden, moeten er eerst subsidiebesluiten en daarna cao's worden gesloten. In dat opzicht werd er veel vooruitgang geboekt op het vlak van sociaal overleg in de kleine en bijzondere sector van de Brusselse 'Bico – Gezondheidszorg' dankzij de **non-profitakkoorden 2001-2005**. Er werden een tiental cao's getekend door de sociale partners op een gedenkwaardige winterdag in februari 2001.

De non-profitakkoorden 2001-2005 vermeldden ook:

- ⇒ de toekenning van een haard- en standplaatstoelage
- ⇒ 1 dag «communautaire» verlof
- ⇒ 4 extra vakantiedagen
- ⇒ de invoering van een syndicale premie (€ 42,15 per werknemer per aansluitingsjaar)
- ⇒ de invoering van een eindejaarspremie
- ⇒ de erkenning van de barema-anciënniteit
- ⇒ de supplementen voor onregelmatige prestaties
- ⇒ de vermindering van de arbeidsduur in het kader van de eindeloopbaan en de bijkomende aanwervingen

Wat betreft het non-profitakkoord 2005-2010 van het Brussels Gewest heeft het gemeenschappelijke vakbondsfront de onderhandelingen opgestart en dit in juni 2004. Tot nu toe hebben deze onderhandelingen niet hetzelfde positieve resultaat gehad als voor 2001-2005. De eisenbundel voor de periode 2005-2010 werd neergelegd, maar de onderhandelingen

met de GGC zijn vastgelopen. Als gevolg van deze mislukking hebben de vakbonden bij de start van de nieuwe legislatuur 2009-2014, een nieuwe eisenbundel neergelegd, maar deze keer voor een periode van twee jaar (2010-2011).

Gedurende deze periode is er wel sociale vooruitgang geweest in de andere sectoren van de non-profit die afhangen van andere subsidiërende machten, terwijl er in onze sector al maanden, zelfs jaren, totaal geen vooruitgang is. We mogen niet vergeten dat de andere sectoren zich al klaarmaken voor de volgende onderhandelingsronde, namelijk de akkoorden voor 2010-2015.

Fonds zonder geld

De sociale partners hebben zich niet beperkt tot het tekenen van cao's die fundamentele kwesties regelen, zoals barema's, functieclassificaties of arbeidsduur. In de loop van de strijd voor het collectieve welzijn werden hieraan maatregelen ter bevordering van de naleving van de sociale verplichtingen en verschillende sociale voordelen toegevoegd, zoals de verlichting van de werklast of de permanente vorming van werknemers.

Overeenkomstig de wet van 7 januari 1958 beschikt men over de mogelijkheden om deze initiatieven op een concrete manier te regelen en te financieren. Men kan namelijk hierdoor een of meerdere specifieke organen oprichten die een eigen rechtspersoonlijkheid hebben: de sectorale sociale fondsen, namelijk de Fondsen voor bestaanszekerheid (FBZ). Zij moeten de middelen verdelen en een sectoraal beleid uitwerken voor de verdeling van het beschikbare geld.

Sommige fondsen verkrijgen die middelen door een soort van sociale bijdrage die moet worden betaald door alle bedrijven van de sector in kwestie – dit geldt ook voor vzw's. Andere fondsen krijgen rechtstreeks openbare subsidies (kortingen RSZ, enz.). De fondsen zorgen voor de toekenning van sociale voordelen, die ofwel rechtstreeks worden toegekend aan de werknemers zelf, ofwel onrechtstreeks via de verenigingen zonder winstoogmerk, centra en instellingen van een bepaalde sector.

Sociale Maribel

In het Brussels Gewest zijn er 12 verschillende fondsen voor bestaanszekerheid: Maribel, «Old Timer» (eindeloopbaan), fondsen voor risicogroepen, die ook opleidingsfondsen worden genoemd. Het Maribelplan dateert van 1997 en had als doel om nieuwe banen te creëren in de non-profitsector. Het was de bedoeling dat de werklast van de bestaande, overbelaste werknemers zouden worden verlicht.

De Brusselse 'Bico' die verbonden was aan het PC 330, de gezondheidsinrichtingen en -diensten, heeft momenteel zelf geen specifiek fonds meer. Het Fonds Sociale Maribel financiert de bijkomende banen door de beschikbare fondsen te verdelen in functie van de omvang van de 7 kamers die binnen het fonds werden opgericht. Er bestaan er voor de ziekenhuizen (die met bijna 80.000 werknemers het grootste deel van het geld opstrijkt), de rusthuizen, wijkgezondheidscentra, enz.

Sinds januari 2003, houdt Kamer 6 zich bezig met de gezondheidsinrichtingen en -diensten waarin meer dan 120 mensen werken. Dankzij de Sociale Maribel heeft men voor iedere werknemer die minstens halftijds werkt, recht op een forfaitaire vermindering van de patronale bijdrage waarvan een deel door de RSZ wordt teruggestort om het fonds te spijzen. Voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten gaat het over 67 bijkomende banen van onbepaalde duur in voltijds equivalenten (cijfers 2010).

Een fonds voor permanente vorming

Het opleidingsfonds van de gezondheidsinrichtingen en -diensten is bevoegd voor alle instellingen van het PC 330, zonder de ziekenhuizen, rusthuizen, RVT's, thuisverpleging en revalidatiecentra. In totaal gaat het over ongeveer 5.300 instellingen en meer dan 20.000 werknemers.

Het opleidingsfonds van de gezondheidsinrichtingen en -diensten organiseert onder andere opleidingen en begeleidingsprojecten voor de werknemers van de sector:

- Het gaat om **begeleidingsprojecten** in het kader waarvan een externe begeleider tussenbeide kan komen voor supervisie, "intervisie" of de uitwerking van een opleidingsplan.
- Een werkgever kan ook vragen aan het fonds om tussenbeide te komen voor de ondersteuning van een opleidingsproject dat hij wil organiseren voor zijn personeel. Enkele van de belangrijkste thema's:
 - ⇒ Algemene thema's (communicatie, stressmanagement, welzijn op het werk, ...)
 - ⇒ Administratie (organisatie van het secretariaat)
 - ⇒ Specifieke thema's (conflictbeheersing, multiculturele omgeving, psychopathologie/omgaan met psychiatrische patiënten, ...)
 - ⇒ Informatica (PowerPoint, Excel, Access, ...)
 - ⇒ Andere (taalopleidingen, ergonomie, hygiëne, ...)

IV. 3. Op bedrijfsniveau

Het ene bedrijf is het andere niet

Ieder bedrijf heeft zijn eigen specifieke kenmerken, zijn eigen organisatie, zijn eigen problemen, regels en werkwijzen. Dat is nog meer het geval in de gezondheidszorg van de non-profit die valt onder de Brusselse bicommunautaire structuur, waar iedere vereniging een heel specifiek karakter heeft. Net als in andere sectoren kunnen de kwesties i.v.m. het specifieke karakter van de onderneming het voorwerp zijn van discussies en wijzigingen, bijvoorbeeld de werktijden, de reorganisatie van een dienst, de bepaling van een dag voor collectieve sluiting.

Binnen elk bedrijf is het mogelijk om de loon- en arbeidsvoorwaarden te verbeteren, ofwel collectief, ofwel individueel. Algemeen gezien bepalen de wetten en de collectieve overeenkomsten de wettelijke minima op individueel vlak. Op **collectief** vlak kan het sociaal overleg binnen het bedrijf verschillende gedaantes aannemen: het kan gaan van een adviserend rol, tot een meer eisende rol:

⇒ **Ondernemingsraad voor bedrijven** met meer dan 100 werknemers (voltijdse equivalenten). De OR is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van het personeel en de directie.

De OR heeft veel en belangrijke bevoegdheden: een duidelijke en juiste visie hebben van de situatie, de evolutie, het rendement en de vooruitzichten van de onderneming om zo in staat te zijn om adviezen te geven en voorstellen te doen. Het bipartiet orgaan (werkgever-vakbonden) moet daarom beschikken over de relevante economische en financiële informatie en ook over informatie i.v.m. de werkgelegenheid en de structuur van de onderneming. De OR is onder andere belast met de uitwerking, de goedkeuring en de wijziging van het arbeidsreglement, de opleiding van het personeel en het personeelsbeleid, de arbeidsorganisatie en de uitoefeningsvoorwaarden.

⇒ Het **Comité voor preventie en bescherming op het werk** (CPBW) is ook paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van het personeel en de directie en wordt opgericht in bedrijven met meer dan 50 werknemers (in voltijdse equivalenten).

Belangrijkste opdracht: *alle middelen uitdenken en voorstellen en zelf actief bijdragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen.*

⇒ De Vakbondsafvaardiging (VA) is samengesteld uit vertegenwoordigers van het personeel en heeft vooral een eisende rol. Als er geen OR of CPBW is, bijvoorbeeld omdat er niet genoeg personeelsleden zijn, dan oefent de vakbondsafvaardiging hun taken uit (alle taken van het CPBW en bepaalde taken van de OR).

De akkoorden die worden gesloten tussen de afgevaardigden en de directie kunnen de vorm aannemen van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Vakbondsafvaardigingen (“VA”): niet onbelangrijk

Het sociaal overleg heeft als doel te zorgen voor een dialoog tussen twee partijen: vakbonden en directie. Die twee partijen verdedigen belangen die soms gelijklopend, maar ook soms tegenstrijdig zijn; in deze sector die in wezen onbaatzuchtig is, kan men als vakbeweging niet op dezelfde manier werken als in een autoassemblagebedrijf of in een bank. Het hoofddoel is om de loon- en arbeidsvoorwaarden te verdedigen en te verbeteren, maar er moet ook rekening worden gehouden met een hele reeks bijzonderheden: respect voor de sociale doelstelling van de vereniging, respect voor de gebruikers, ...

Er kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht op vraag van een of meerdere vakbonden. Iedere VA binnen een bedrijf of iedere gemeenschappelijke VA van verschillende verenigingen beschikt zowel over algemene als specifieke bevoegdheden. De algemene bevoegdheden omvatten heel wat verschillende zaken:

- 1 de arbeidsrelaties;
- 2 de onderhandelingen voor het sluiten van (collectieve) overeenkomsten binnen een vereniging, instelling of centrum;
- 3 waken over de toepassing van de sociale wetgeving, de cao's, het arbeidsreglement en de individuele overeenkomsten.

In geval van een individueel geschil bepaalt het statuut van de VA dat een werknemer die bij de directie wordt geroepen, het recht heeft om zich te laten bijstaan door de vakbondsafgevaardigde van zijn keuze.

De vakbondsafvaardiging oefent ook **specifieke bevoegdheden** uit wanneer ze andere niet-bestaande overlegorganen (OR, CPBW) vervangt. Dat is vaak het geval in de Brusselse 'Bico', die gekenmerkt wordt door versnipperde structuren en een klein aantal personeelsleden. De VA moet dus de taken van het CPBW uitvoeren als er geen CPBW is. Ze is dan verantwoordelijk voor het welzijn van de personeelsleden bij de uitoefening van hun taken.

Dat betekent dus dat de VA belast is met het detecteren van veiligheidsrisico's, maar het kan

ook gaan over heel diverse zaken, zoals de keuze van de individuele beschermingskledij, de ergonomie, stress, de preventie van arbeidsongevallen. Waken over het welzijn van de werknemers betekent ook dat de risico's moeten worden geanalyseerd en voorkomen, dat er preventieve maatregelen moeten worden genomen, dat men moet reageren.

Op dezelfde manier kan de vakbondsafvaardiging bepaalde belangrijke bevoegdheden overnemen van de OR. Als er geen OR is, wordt de VA bevoegd voor het opleidingsbeleid, de wijziging van het arbeidsreglement, de bepaling van de vervangingsdag van een feestdag die samenvalt met een zondag of een inactiviteitsdag, enz.

Rechtsbronnen in de onderneming

Het is niet nodig om de wetgeving van naaldje tot draadje te kennen of om een opleiding tot jurist of advocaat te hebben afgerond om de rechten die gelden binnen de onderneming waar u werkt, te bepalen en te kennen. Er bestaat immers al veel juridische informatie in begrijpelijke taal die men kan gebruiken. Men kan het arbeidsreglement of de (geschreven) arbeidsovereenkomst raadplegen of zich baseren op de verworven rechten of de heersende gebruiken binnen de onderneming, of die nu klein (KMO) of groot (multinational) is.

ARBEIDSREGLEMENT

Naast de wet en de overeenkomsten binnen de sector, vervult het arbeidsreglement een doorslaggevende rol. Het arbeidsreglement vormt immers een wettelijke verplichting die de rechten en de plichten van de werknemer en de werkgever vastlegt. Aangezien van iedere werknemer wordt verwacht dat hij zich aan dit reglement houdt, moet hij hiervan een exemplaar ontvangen. Deze rechtsbron is ongetwijfeld een van de hoekstenen van de goede werking van een bedrijf, een vereniging, een centrum, hoe groot of hoe klein ook. Zonder dit juridische hulpmiddel zouden de dagelijkse arbeidsrelaties heel wat minder vlot verlopen.

Als er geen OR of VA is, dan bepaalt de wet op het arbeidsreglement dat dit zeer belangrijke document moet worden opgesteld en gewijzigd door de werkgever. Dat betekent echter niet dat de teerling dan voor eens en voor altijd geworpen is voor het personeel. Als de werkgever besluit om het arbeidsreglement te wijzigen dan moet zijn gewijzigde versie gedurende twee weken worden uitgehangen zodat men het kan raadplegen. De werknemers kunnen dan reageren door hun opmerkingen en hun commentaar in een register ad hoc te noteren.

Als het herziene reglement van toepassing is op iedereen, dan worden de wijzigingen zonder enige andere formaliteit toegepast. Als er echter geschillen zijn, dan kan de tussenkomst van de dienst Toezicht op de sociale wetten worden gevraagd. Deze dienst probeert eerst de

verschillende standpunten te verzoenen. Als dat niet lukt, dan wordt het probleem doorgeschoven naar het betrokken paritair comité, die de knoop doorhakt.

ARBEIDSOVEREENKOMST

Op bedrijfsniveau is er nog een andere heel belangrijke rechtsbron, namelijk de geschreven individuele arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst bevat vier essentiële elementen:

- 1 de functie (titel) en de inhoud ervan (taken, verantwoordelijkheid);
- 2 het voorziene loon;
- 3 de arbeidsplaats;
- 4 het arbeidsstelsel (voltijds, deeltijds, ...).

Een clause in het contract waardoor de werkgever zich het recht voorbehoudt om een of meerdere essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, is ongeldig. Als een van beide partijen het contract wil wijzigen (meestal de werkgever), dan raadt men meestal aan om de wijzigingen aan het contract te formaliseren onder de vorm van een aanhangsel. Dit aanhangsel is dan een volwaardig onderdeel van het contract.

VERWORVEN RECHTEN EN GEBRUIKEN

De verworven rechten en de gebruiken maken ook deel uit van het arsenaal dat de relaties binnen een onderneming of vereniging regelt door de juridische gevolgen voor iedereen te bepalen. Een recht is verworven zodra het geldt voor het voltallige personeel, volgens een duidelijke berekeningsmethode en al gedurende geruime tijd. Wanneer in een individuele overeenkomst staat dat aan de toekenning van een premie geen rechten voor de toekomst kunnen worden ontleend (vrijgevigheid), dan kan de werknemer zich niet meer beroepen op het gebruik om in de toekomst opnieuw van deze premie te genieten.

V. Conclusie

Deze brochure heeft als doel om u wegwijs te maken in de Brusselse 'Bico-Gezondheidszorg', een sector met een heel specifiek karakter, die valt onder het PC 330 die uw professionele bestaan regelt. Na het lezen van deze brochure zult u hebben begrepen dat veel facetten van het overleg dat voortdurend plaatsvindt, binnen ieders handbereik liggen en toegankelijker zijn dan het lijkt.

Kortom: doe zoals ons en zorg ervoor dat u de hand hebt in uw eigen evolutie en de toekomstige wijzigingen die nog nodig zijn binnen het sociaal overleg in de Brusselse 'Bico'. Aarzel niet om contact met ons op te nemen en haal uw ideeën voor verbetering van onder het stof. U kunt rekenen op de ACLVB om u hierbij te ondersteunen, raad te geven en op de hoogte te houden. Tot zeer binnenkort dus.

VI. Nuttige adressen

Liberale Vakbond ACLVB-CGSLB

Boudewijnlaan 11 – 1000 Brussel
Bestendig Secretaris: Michaël DUFRANE
tel. 02/206 67 13 – e-mail: michael.dufrane@cgsלב.be
www.aclvb.be en **www.aclvb-brussel.be**

Administratie van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

(GGC)

Louizalaan 183 – 1050 Brussel
tel. 02/502 60 01
**www.brussel.irisnet.be/nl/region/region_de_bruelles-capitale/
institutions_communautaires/cocom.shtml**

Fonds Sociale Maribel, vzw Fe.Bi

(Vereniging van de Federale en Bicommunautaire Sociale Fondsen)
Handelskaai 48 – 1000 Brussel
tel. 02/229 20 15
www.fe-bi.org

Sociaal Fonds van de bicommunautaire gezondheidsinrichtingen en -diensten

(FBZ voor de vorming) **vzw Fe.Bi**

(Vereniging van de Federale en Bicommunautaire Sociale Fondsen)
Handelskaai 48 – 1000 Brussel
tel. 02/229 20 15
www.fe-bi.org

Surf naar de volgende sites voor meer info:

www.acvlb.be

raadpleeg onze publicaties, brochures en folders

www.weetwijzer.be

een onlinегids over de Belgische sociale wetgeving

www.werk.belgie.be

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg,
nog een ware goudmijn voor het opzoeken van informatie over de
dagelijkse praktijk op het werk.