

Gemeenschappelijke richtlijnen van de vakorganisaties en werkgevers uit de gezondheidssector in het kader van de tweede golf van de Coronavirus-epidemie

De gezondheidssector is een van de sectoren die de gevolgen van de 2de golf van de Coronavirus-epidemie het zwaarst voelt. Daarom is het noodzakelijk om een optimale zorg te kunnen waarborgen voor de Covid patiënten en de niet-Covid patiënten met essentiële en dringende ziekteverschijnselen. De directies en werknemers engageren zich solidair en maximaal in deze uitzonderlijke omstandigheden en zien erop toe dat de gezondheid van de werknemers maximaal beschermd wordt.

De COVID-19 pandemie vergt van iedereen inzet en heeft invloed op de arbeidsorganisatie.

De werkgevers en vakorganisaties van de gezondheidssector communiceren daarom nieuwe gemeenschappelijke richtlijnen over de arbeidsorganisatie en de arbeidsrelaties tijdens de aanpak van de tweede golf. Met deze richtlijnen willen we een kader aanreiken om de arbeidsorganisatie voor de werkgevers en de werknemers voor de duur van deze crisis te ondersteunen.

1. Beschermingsmaatregelen

De bescherming is cruciaal om de personeelsbezetting te kunnen handhaven om zorg te kunnen blijven verstrekken. De werkgevers en de vakbonden dringen er bij de overheid op aan om de nodige maatregelen te blijven treffen om beschermingsmateriaal aan te schaffen. Dit moet in voldoende hoeveelheid beschikbaar zijn voor alle personeelsleden, de stagiairs, de uitzendkrachten, de studenten, de vrijwilligers.

De sociale partners benadrukken de noodzaak om te voorzien in eenvoudige, effectieve en beschikbare educatieve instrumenten om al degenen die prestaties leveren in staat te stellen het juiste gebruik van deze beschermingsmiddelen aan te leren.

2. Maatregelen in overleg

De werkgever zorgt voor een goede communicatie naar het personeel en de sociale overlegorganen (ondernemingsraad, CPBW, vakbondsafvaardiging) in verband met de genomen of de te nemen maatregelen en de gevolgen hiervan voor het personeel.

Het CPBW moet beschermingsmaatregelen voor werknemers voorleggen, rekening houdend met de mogelijk lange duur van de crisis. De arbeidsgeneesheer speelt hierbij een belangrijke rol.

De werkgever en de werknemersvertegenwoordigers nemen de nodige initiatieven voor een tijdig sociaal overleg over de arbeidsgerelateerde maatregelen in verband met de aanpak van de COVID 19-epidemie. Bijvoorbeeld: in dienst nemen van extra personeel, stagiairs, uuroosters, uitzendkrachten, planning van de inhaalrust, enz.

Die vergaderingen vinden plaats met inachtneming van de preventiemaatregelen (bijvoorbeeld: vergaderingen via videoconferentie). Overlegde en besproken maatregelen zijn doeltreffender en vergroten de kansen op gedragenheid

3. Voortzetting van de stages

Studenten verpleegkunde die in de periode van de COVID-19-crisis stage lopen, kunnen dit blijven doen zonder afbreuk te doen aan de gezondheidsmaatregelen en op basis van de risicoanalyse van de stageplaats. De werknemers in opleiding zouden kunnen worden tewerkgesteld als zorgkundigen, op voorwaarde dat zij beschikken over een visum van zorgkundige. We stellen voor dat er een meldpunt

opgestart wordt waar de betrokken studenten verpleegkunde zich vrijwillig kunnen melden. De sociale partners zullen dit voorstellen aan de bevoegde overheden.

Omwille van hun beperkte beroepservaring dient er extra aandacht te gaan naar de bescherming van de stagiairs.

4. Verloven, uurroosterregelingen, meeruren/overuren in overleg

Gezien de waarschijnlijke duur van deze tweede golf, erkennen de sociale partners de noodzaak om de werknemers zoveel als mogelijk hun verlofdagen te laten opnemen om hen te beschermen en om ertoe bij te dragen dat zij het op langere termijn kunnen volhouden. De huidige bepalingen betreffende de collectieve en individuele verlofregelingen worden behouden en zullen niet eenzijdig worden gewijzigd.

In dit verband dringen de sociale partners erop aan dat prioriteit wordt gegeven aan de jaarlijkse vakantie.

Als alle verloven (jaarlijkse en sectorale en lokale verloven) en de vrijstellingen van arbeidsprestaties niet in de loop van 2020 kunnen worden genomen, stellen de sociale partners alles in het werk opdat de werknemers van al hun verloven en vrijstellingen zouden kunnen genieten, ongeacht of zij opgenomen, uitbetaald of uitgesteld worden na 31 december 2020, en dit in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer. De praktische modaliteiten hiervan zullen worden bepaald op het niveau van het lokaal sociaal overleg.

De sociale partners zijn het eens dat de registratie en de recuperatie van de meeruren/overuren moet worden gewaarborgd. Het lokaal sociaal overleg moet waarborgen dat elk gepresteerd meeruur/overuur niet verloren gaat en gehonoreerd zal worden.

De wijzigingen in uurroosters en planningen van werknemers gebeuren in overleg tussen werkgever en werknemer en niet op een eenzijdig wijze. Zelfs in deze uitzonderlijke situatie is dit de aanbevolen werkwijze. Gedragen beslissingen geven de beste garantie op continuïteit en houden rekening met de nodige betrokkenheid in de afdelingen en diensten en met de privésituatie van de werknemers ingezet in de strijd tegen de pandemie (kinderopvang, werkende partner). Om de continuïteit van de zorg en de ondersteuning van de werknemers te verzekeren, dringen de sociale partners er opnieuw bij de autoriteiten op aan om kinderopvang te organiseren.

5. De sociale partners zijn er voorstander van om mensen in dienst te nemen met arbeidsovereenkomsten ter ondersteuning van het personeel.

6. Tijdelijke werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid zal zo maximaal mogelijk worden vermeden, met name door de definiëring in het sociaal overleg van een algemeen stapsgewijs besluitvormingsproces met het oog op het voorstellen van alternatieven, mits akkoord van de werknemer (bv. andere interne/externe taken, opname recuperatie, verloven ...).

Indien het vermijden van tijdelijke werkloosheid onmogelijk zou blijken, zal de toepassing ervan zoveel mogelijk gelijkmatig worden verdeeld, en de toepassing ervan maximaal beperkt worden in aantal en in duurtijd en zal de werknemer hiervan voorafgaandelijk in kennis worden gesteld.

7. Voor de werknemers die actief zijn in het kader van de pandemie die in quarantaine worden geplaatst ingevolge een hoogrisicocontact met een covidgeval, moeten verschillende pistes

worden geanalyseerd (toekenning van recuperaties, van verloven, ...) die, voor werknemers die dat wensen, tijdelijke werkloosheid en loonverlies kunnen vermijden.

8. Psychosociale belasting

De sociale partners erkennen de psychosociale belasting die de Covid-19-crisis teweegbrengt voor het personeel, alsook de behoeften inzake psychosociale ondersteuning. De sociale partners roepen op voor de monitoring, de preventie, de concrete opvolging en de ondersteuning van de psychosociale situatie van de medewerkers en onderstrepen opnieuw de volgende initiatieven:

- het ondersteuningsaanbod georganiseerd door verschillende sociale fondsen, op initiatief van en gecoördineerd door FeBi, VSPF en APEF, zoals: het aanbod FSHP/SFZH "Post-covid 19: Het personeel bijstaan na deze periode van gezondheids crisis"
- andere interne en externe acties ondersteund door de federale en regionale overheden, alsook door de sociale partners zoals het platform www.dezorgsamen.be, de ABBET en de AVIQ.

9. Werknemers in het opleidingsproject tot verpleegkundige in het kader van het Project 600

De specifieke situatie van werknemers die in deze context tewerkgesteld zijn, is het voorwerp van een specifiek omzendbrief van het IFG (<https://www.fe-bi.org/nl/sectoren/Fonds/9704/ifg-intersectoraal-fonds-voor-de-gezondheidsdiensten-verpleegkundige-zorgkundige-worden>).

10. Opvolging van de evolutie in het PC 330

Het beperkt comité van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330) zal regelmatig samenkomen om de evolutie van de COVID-19-epidemie en de toestand in de sector te evalueren en indien nodig bijkomende maatregelen te bespreken.

Brussel, 29 oktober 2020