

Gemeenschappelijke richtlijnen vakbonden en werkgevers gezondheidssector

De gezondheidssectoren zijn een van de sectoren die de gevolgen van de uitbraak van het Coronavirus het zwaarst voelt. De zorg voor wie jong, oud en kwetsbaar is, kan niet stoppen. Ziekenhuizen draaien op volle toeren om zich voor te bereiden en al wie werkt in woonzorgcentra geeft nu extra aandacht aan de meest kwetsbaren. Ook de thuisverpleging en de wijkgezondheidscentra blijven zich inzetten voor een kwaliteitsvolle zorg in rechtstreeks contact met de burger. Directies en werknemers engageren zich solidair en maximaal in deze uitzonderlijke omstandigheden. We hopen met en voor iedereen dat deze periode gauw voorbij is.

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

De werkgevers en vakbonden van de gezondheidssectoren verspreiden daarom gezamenlijke richtlijnen rond arbeidsorganisatie en arbeidsrelaties. Met deze richtlijnen willen we een kader geven om de organisatie van het werk voor de werkgevers en de werknemers voor de duur van deze crisis te ondersteunen.

1. Beschermingsmaatregelen

De werkgevers en de vakbonden dringen er bij de overheid op aan om te blijven de nodige maatregelen te treffen om beschermingsmateriaal aan te schaffen en te verdelen bij alle personeelsleden. Bescherming is cruciaal om de personeelscapaciteit te kunnen behouden om zorg te kunnen blijven verlenen tot het einde van de crisis en de verspreiding in te dijken.

2. Maatregelen in overleg

De werkgever zorgt voor een goede **communicatie** naar het personeel en de sociaal overlegorganen (Ondernemingsraad, CPBW, syndicale afvaardiging) met betrekking tot de genomen of te nemen maatregelen en de gevolgen hiervan voor het personeel.

Het **CPBW** dient de beschermingsmaatregelen voor de werknemers te overleggen en daarbij rekening te houden met een mogelijke lange duur van de crisis. Hierbij heeft de arbeidsgeneesheer een belangrijke rol.

De werkgever en de werknemers nemen waar nodig initiatief voor een **sociaal overleg** over maatregelen in relatie tot de aanpak van de COVID 19 epidemie die arbeidsgerelateerd zijn. Bijvoorbeeld: inzet extra personeel, stagiairs, uurroosters, interimkrachten, planning inhaalrust, enz.

Deze vergaderingen gaan door met respect van de preventieve maatregelen. Overlegde en besproken maatregelen zijn doeltreffender en vergroten de kans op sociale rust.

In dit kader: de wijzigingen in uurroosters en planningen van werknemers gebeuren **in overleg tussen werkgever en werknemer**. Ook in deze uitzonderlijke situatie is dit de aangewezen werkwijze. Gedragen beslissingen geven de beste garantie op continuïteit en houden rekening met de noodzakelijke inzet in de afdelingen en diensten en de privé situatie van het zorgpersoneel (opvang kinderen, werk partner).

3. Opvangen acute personeelsnood via een instroom van tijdelijk zorgpersoneel

Werknemers in het opleidingsproject tot verpleegkunde (Project 600): werknemers in opleiding die in de periode van de COVID 19 crisis stage lopen kunnen dit blijven doen. Werknemers in opleiding die niet in stage zijn kunnen bij hun werkgever tijdens de periode van de schorsing van de lessen gaan werken. Vaak gaat het over werknemers met een diploma als zorgkundige. Het betreft enkele honderden werknemers.

Studenten verpleegkunde van de opleiding 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 risico analyse van de stageplaats. Werknemers in opleiding die geconfronteerd worden met de schorsing van de lessen in het hoger onderwijs zouden kunnen ingezet worden als zorgkundige, voor zover ze beschikken over een visum als 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.

Met de FOD WASO willen we de eventuele impact van de gevolgen op de maximale inkomensgrenzen voor studentenarbeid bespreken.

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

Een aantal **instellingen** hebben de opdracht van de overheid gekregen **tijdelijk hun activiteiten stop te zetten**. Het gaat bijvoorbeeld in de ouderenzorg over dagverzorgingscentra, dagcentra en de lokale dienstencentra.

De sociale partners zijn vragende partij voor het behoud van de reguliere subsidiering en adviseren dat deze werknemers kunnen blijven werken. De sectorale partners zoeken naar een oplossing voor deze specifieke voorziening. Oplossingen hierover worden besproken en uitgewerkt in het sociaal overleg. Een mogelijke procedure zou kunnen zijn:

- A. Indien deze instelling een onderdeel is van een werkgever met ook andere activiteiten (zoals een woonzorgcentrum of ziekenhuis) dan dringen we er zeer sterk op aan dat de betrokken werknemers waar nodig ingezet worden in de andere diensten van deze werkgever.
- B. Indien deze instelling geen onderdeel is van een ruimere organisatie dan adviseren we dat de betrokken werknemers in onderling akkoord met hun werkgever ingezet kunnen worden in een ziekenhuis of woonzorgcentrum in de buurt waar er nood is aan extra personeel, tijdens de periode van de tijdelijk sluiting van hun dienst.
 1. Werkgever en werknemer sluiten tijdelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst af voor de duurtijd van de schorsing met uitdrukkelijk behoud van anciënniteit, loon- en arbeidsvoorwaarden (barema, eindejaarspremie, vakantierechten, berekening opzegtermijnen, enz.) en verwijzing naar de context van de COVID 19 epidemie.
 2. Werknemer sluit een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur met de tijdelijke nieuwe werkgever voor de duurtijd van de sluiting van de oorspronkelijke dienst (bijvoorbeeld tem 19 april 2020).
 3. Na afloop gaat de werknemer terug aan de slag bij de oorspronkelijke werkgever.

Jonggepensioneerden, zorgpersoneel op SWT kunnen zich vrijwillig melden bij de overheid, hun vroegere werkgever of een zorginstelling in hun buurt. Zij behoren omwille van hun leeftijd echter tot een bevolkingsgroep die iets meer risico loopt dan jongere werknemers. Hun eventuele inzet moet hiermee rekening houden.

4. Afwezigheid werknemer

Heeft de werknemer een attest van een arts?

In dat geval is de reglementering voor arbeidsongeschiktheid van toepassing. De werknemer heeft recht op het gewaarborgd loon en bij afwezigheid langer dan 30 dagen, een ziekte-uitkering van de mutualiteit.

De werknemer moet thuis blijven, zonder doktersattest?

De procedure van Sciensano wordt gevolgd: https://epidemiologie.wiv-isp.be/ID/Documents/Covid19/COVID-19_procedure_contact_NL.pdf

Deze wordt mogelijks geupdated.

5. Monitoring evolutie in PC 330

Het beperkt comité van het Paritair Comité voor de Gezondheidsinrichtungen en -diensten (PC 330)

zal op regelmatige basis samenkomen om de evolutie van COVID 19 epidemie en de toestand in de sector te evalueren en indien nodig verdere maatregelen te bespreken.

6. De sociale partners van het Paritair Comité voor de Gezondheidsinrichtungen en -diensten (PC 330) verzoeken de politieke overheden om een zeer dringende onderhoud over een kader inzake bovenstaande problematiek.

Brussel, 16 maart 2020