

AANVULLING VAN DE “GEMEENSCHAPPELIJKE RICHTLIJNEN VAN DE VAKBONDEN EN WERKGEVERS IN DE GEZONDHEIDSZORG” van 16 MAART 2020

Het document van de sociale partners van het PC 330 “GEMEENSCHAPPELIJKE RICHTLIJNEN VAN DE VAKBONDEN EN WERKGEVERS IN DE GEZONDHEIDSZORG” van 16 maart 2020, was reeds een belangrijke leidraad in de eerste fase van COVID-19.

De huidige tekst van de sociale partners van het PC 330 dd. 12/5/2020 vormt het aanvullend vervolg op hogergenoemde “gemeenschappelijke richtlijnen” bij de stapsgewijze hervatting van de normale activiteiten.

Aanvullend op de interprofessionele Generieke gids ‘Veilig aan het werk’ om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan, bevestigen de sociale partners van PC 330 volgende gemeenschappelijke richtlijnen, die gelden voor de gehele periode van progressieve evolutie.

Daarbij zal bijzondere aandacht worden besteed aan de naleving van minimaal de geldende voorschriften inzake arbeidsorganisatie:

- Het hervatten van consultaties en niet-dringende ingrepen moet binnen de normale arbeidsorganisatie plaatsvinden. Onder “normale arbeidsorganisatie” wordt verstaan: de arbeidsorganisatie zoals deze voor de periode van corona urgentieplan voor deze activiteiten van toepassing was. Het spreekt voor zich dat de afspraken van de sociale partners zich in ieder geval situeren binnen de instructies over de heropstart vanuit de overheid. De sociale partners doen met dit kader van gemeenschappelijke richtlijnen dan ook geen uitspraak over de medische context. De heropstart van consultaties en niet-dringende ingrepen kan geen aanleiding geven tot bijkomende overbelasting van tijdens de crisisperiode reeds belast personeel. Deze personeelsleden kunnen bv. niet ingezet worden voor niet-dringende ingrepen op zondagen, feestdagen en tijdens de nacht.
- De bestaande afspraken met betrekking tot de collectieve en individuele verlofregelingen van de werknemers worden bestendigd en niet eenzijdig gewijzigd.
- De verhoging van het aantal vrijwillige overuren in de kritieke sectoren, zoals vermeld in hoofdstuk 2 van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27/04/2020 bevelen de sociale partners van betrokken sectoren niet aan. Bovendien is dergelijke regeling uitsluitend mogelijk op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord. Het toepassen van de CAO 35 kan in dit kader een alternatief zijn
- De werknemers die in het kader van de coronacrisis tijdelijk ingezet zijn in andere afdelingen, moeten hun oorspronkelijke werkpost kunnen behouden wanneer de tijdelijke inzet niet meer noodzakelijk is.
- Inzake arbeidsduurregelingen keert men terug naar de regelgeving van vóór 16 maart 2020, cfr. de Arbeidswet van 16 maart 1971:
 - o geen structurele invoering van shiften van 12 uur;
 - o geen eenzijdige uurroosterwijzigingen, noch wijzigingen van de normale dienstregelingen;
 - o Bij het bepalen van de maximale dagelijkse en wekelijkse grenzen van de arbeidstijd kan geen misbruik gemaakt worden van de regeling ‘dreigend ongeval’.

Indien er om het hoofd te bieden aan de Covid-pandemie specifieke nieuwe functies of activiteiten zouden worden gecreëerd, maken mogelijks specifieke dienstroosters deel uit van het lokaal sociaal overleg.

Tijdelijke werkloosheid zal zo maximaal mogelijk vermeden worden 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 taken (intern/extern), opname recuperatie, ...). Indien het vermijden van tijdelijke werkloosheid onmogelijk zou blijken, zal de toepassing ervan maximaal beperkt worden in aantal en in duurtijd.

Voor de werknemer die in een periode van tijdelijke werkloosheid is of wordt geplaatst, wordt deze periode, ongeacht de duurtijd ervan, beschouwd als een gelijkgestelde periode inzake de berekening van de attractiviteits- en eindejaarspremie. Het uitgangspunt is dat de werknemer naast de tijdelijke werkloosheid geen bijkomend financieel verlies lijdt.

Wat betreft de praktijk van telewerken of afstandswerken zullen de ervaringen op lokaal niveau in het sociaal overleg geëvalueerd worden met het oog op de mogelijkheden en de concrete modaliteiten van gedeeltelijke continuering waar deze werkvorm in bepaalde functies een meerwaarde kan bieden.

De sociale partners erkennen de psychosociale belasting die de Covid-19 crisis voor het personeel veroorzaakt, alsook de noden aan psychosociale ondersteuning. De sociale partners roepen op tot monitoring, preventie en concrete opvolging en ondersteuning van de psychosociale toestand bij de medewerkers en onderstrepen onder meer volgende initiatieven:

- het ondersteuningsaanbod georganiseerd door diverse sociale fondsen, op initiatief van en gecoördineerd door FeBi, VSPF, APEF zoals bv: het aanbod SFZH/FSHP « POST COVID-19: Personeel begeleiden na de gezondheids crisis »
- andere acties opgezet door de federale en geregionaliseerde autoriteiten en door de sociale partners, zoals het platform www.dezorgsamen.be, ABBET, AVIQ

Ook op organisatieniveau werden/worden er diverse initiatieven genomen en verder ontwikkeld. Het lokaal overleg in het CPBW zal hierbij worden betrokken.

Wat betreft de versoepeling van het bezoekrecht worden de richtlijnen van de bevoegde autoriteiten nauwgezet opgevolgd en dient de aanwezigheid van voldoende beschermingsmateriaal gegarandeerd te zijn. De planning, de voorbereiding en de opvolging van de bezoeken worden behandeld door de bevoegde sociale overlegorganen. De werkgever staat in voor de informatie en uitwerking ten aanzien van het betrokken personeel en/of vrijwilligers, bewoners/patiënten/cliënten en de externe bezoekers.

De organisatie van de sociale overlegorganen wordt hersteld. De hervatting van de normale organisatie van de activiteiten vereist planning in de tijd en is de verantwoordelijkheid van de werkgever. De bevoegdheden en de werking van de sociale overlegorganen (OR, CPBW, SA) zullen daarbij gerespecteerd worden, uiteraard met inachtnaam van de maatregelen zoals het respecteren van de fysieke afstand of via de digitale mogelijkheden van vergaderen en besluitvorming.