

Niet echt sexy... maar wel belangrijk

In onze sector gaan elke dag duizenden werknemers poetsen, koken, (ver)zorgen bij cliënten thuis. Als je weet dat hierdoor tienduizenden mensen langer thuis kunnen blijven thuis, of jonge gezinnen de combinatie arbeid en gezin beter aankunnen, is het duidelijk dat jullie een zeer belangrijke meerwaarde bieden aan de maatschappij.

Tegelijk wordt jullie job vaak onderschat.

- Fysiek zwaar: poets maar eens een hele week!
- Emotioneel zwaar: jullie worden vaak als eerste geconfronteerd met de miserie die achter de voordeur verborgen ligt.
- Elke dag door weer en wind naar een andere cliënt, cliënten die soms echt niet de makkelijkste zijn.

Vorming en opleiding zijn belangrijk om jullie job aan te kunnen, bij te blijven, nieuwe uitdagingen aan te gaan, ervaringen uit te wisselen...

Gelukkig staan we al heel ver met het aanbod van vorming en opleiding. Dat gaat van informatica voor administratief personeel, tot hef- en tiltechnieken om de rug te sparen, tot opleidingen over hoe omgaan met demente cliënten...

Toch stellen we vast dat nog niet alle werknemers (evenveel) opleiding kunnen volgen.

Er moet dus verder en meer geïnvesteerd worden in opleiding. Dat klinkt dan misschien niet sexy maar het is wel broodnodig!

Het ABVV zet zich hier ten volle voor in.

Belangrijk is dat we nóg beter weten wat jullie vragen en noden zijn.

Praat erover met je delegees – geef ons een seintje over welke opleiding jij nodig hebt om je werk beter aan te kunnen.

De ABVV ploeg



ARBEIDSONGEVALLEN: ZE GEBEUREN OVERAL WAAR GEWERKT WORDT!



Daarom zal het voorkomen van arbeidsongevallen altijd een prioriteit blijven voor het ABVV:

- door een goede analyse van de risico's die zich voordoen op de 'werkvloer',
- door risico's te voorkomen (preventie) of,
- door middel van persoonlijke beschermingsmiddelen (PMB's) risico's maximaal te vermijden.

En voor alle duidelijkheid, ongevallen die zich voordoen op de weg van en naar het werk vallen ook onder de wettelijke regeling arbeidsongevallen.

Maar de ene werkvloer is de andere niet. In de gezinszorg valt de werkvloer samen met het gezin waar men aan het werk is. Een bijzondere situatie, omdat de werkgever niet zomaar kan ingrijpen op die werkvloer. De werkgever bepaalt niet welk materiaal ter beschikking staat.

Jullie (verzorgende, huishoudhulp, oppasser, ...) moeten het werk doen met wat beschikbaar is, en in de omstandigheden ter plekke (stofzuiger of vloertrekkers en borstels met een te korte steel, kleine opstapjes van slechte kwaliteit, een bedlegerige patiënt in een klein kamertje met weinig manoeuvreerruimte, enz.) Je kan zelf genoeg situaties bedenken.

Omdat arbeidsongevallen nu eenmaal gebeuren moet elke werkgever aangesloten zijn bij een arbeidsongevallenverzekering. In het geval van werkverlet betaalt die een uitkering aan de betrokken werkne(e)m(st)er. Een goede regeling, voorzien in ons sociaalezekerheidsstelsel, maar evengoed een bron van veel betwisting en juridische procedures.

Belangrijk is om ieder arbeidsongeval of ander ongeval dat zich voordoet op de werkplek aan te geven, hoe banaal het soms ook mag lijken. Voor de gezinszorg is de sectorverantwoordelijke en/of de personeelsdienst het eerste aanspreekpunt. Die mensen zullen er voor zorgen dat jouw dossier met

alle elementen erbij naar de verzekeraar gaat.

We stellen vaak vast dat (ook in de gezinszorg) arbeidsongevallen soms niet als dusdanig worden erkend omdat het dossier niet of onvoldoende onderbouwd is. De medewerkers van de diensten moeten goed geïnformeerd worden, met zoveel mogelijk details, bewijzen of aanwijzingen, eventueel met getuigen. Dat laatste is zeker niet evident, in onze sector werkt men doorgaans alleen en kan je soms helemaal geen beroep doen op de 'klant' voor een getuigenverslag (bvb. demente bejaarden).

Maar zoals gezegd, alle details kunnen belangrijk zijn (bv. een natte plek op een gladde ondergrond) om onnodige discussie met de verzekering te vermijden. En het blijkt dat die verzekeraars soms een duidelijk arbeidsongeval toch in twijfel trekken. Het valt ook niet altijd te verklaren waarom in het ene geval wel en het andere geen erkenning volgt.

In de gezinszorg komen veel arbeidsongevallen voor die te maken hebben met de rug ("plots iets in de rug geschoten"), de nek, de schouder, verzwikken van enkels, ongevallen ten gevolge van uitglijden of verkeerde beweging, enz.

Evenveel situaties met soms evenveel betwisting vanwege de verzekeraar. Daarom is het duidelijk dat hoe beter een dossier wordt gestoffeerd met uitleg en details, hoe groter de kans op een gunstige afloop. En als werknemer heb je daar ook een verantwoordelijkheid in: help jouw verantwoordelijke of de personeelsdienst een goed dossier in te dienen.

Wees duidelijk, correct, gedetailleerd en overtuigd !

En als het antwoord van de verzekeraar dan toch negatief is, weet dan dat je steeds bij de dienst arbeidsrecht van het ABVV terecht kan om dit te betwisten.

De eindejaarspremie in een notendop

Hoeveel?

De eindejaarspremie bestaat uit 3 delen:

Voor verzorgenden en logistieken

- het vast geïndexeerd deel: 606,23 euro (vorig jaar: 530,85)
- het vast niet-geïndexeerd deel: 55,08 euro (verandert niet)
- het variabel deel: 3,31% van je brutojaarloon (vorig jaar: 3,10%)

Voor dienstenchequewerknemers

- vast geïndexeerd deel: 303,49 euro
- vast-niet-geïndexeerd deel: 55,08 euro
- variabel deel: 2,5% van je brutojaarloon

Wanneer?

Ten laatste op 22 december wordt de eindejaarspremie betaald.

Wie?

Wie **deeltijds** of wie **geen volledig jaar werkte**, krijgt een eindejaarspremie pro rata de prestaties.

Elk contract ingegaan voor de dertiende dag van de maand wordt beschouwd als een contract voor een volledige maand.



Vervoersonkosten: nog geen akkoord!

Begin november onderhandelden we (nog maar eens!) met de werkgevers over de verplaatsingskosten (zie ook ons vorig nummer).

Door de jaren heen heeft elke dienst voor gezinszorg een eigen regeling voor de verplaatsingskosten uitgewerkt. Daar zijn soms grote verschillen tussen. Ons doel is om een sectorale afspraak te bekomen die een minimum-tussenkomenst voorziet. Is er een betere regeling in jouw dienst dan moet die natuurlijk van toepassing blijven.

Waar staan we nu ?

Sinds april 2008 hebben we al een algemene regeling voor de verplaatsingen met de auto:

- 1 januari 2008-30 juni 2009: 0,2114 euro/km
- 1 juli 2009-30 juni 2010: 0,2156 euro/km
- vanaf 1 juli 2010: 0,22 euro/km

Daarenboven is er een aparte regeling wanneer je met de wagen rijdt in opdracht van de cliënt (bijvoorbeeld om boodschappen te doen).

Voor fiets/bromfiets en openbaar vervoer is er nog geen algemene regeling.

Daaraan werken we nu. Er is al een consensus over 0,15 euro per kilometer voor de fiets/bromfiets en een terugbetaling van 80% bij gebruik van openbaar vervoer.

Blijft nu nog discussie over de combinatie van verschillende soorten van vervoer.

Op 9 december onderhandelen we ook daarover verder.



Dienstencheques: ons geduld raakt op!



Sinds 1 oktober is de cao over de loon- en arbeidsvoorwaarden van de dienstenchequewerknemers afgelopen. Wij willen een nieuw akkoord afsluiten waarmee we opnieuw vooruitgang boeken.

Ons eerste punt is een verbetering van de lonen: wij vragen een bijkomend barema vanaf 3 jaar anciënniteit. De werkgevers weigeren dit categoriek: ze stellen dat er geen geld voor is (wat wij betwijfelen) en dat de lonen in de sector gezinszorg nog altijd hoger liggen dan in de sector dienstencheques (wat inderdaad zo is). In ieder geval: de werkgevers geven niet toe.

Twee punten blijven essentieel voor ons:

* De tussenkomst in de vervoersonkosten (zie het artikel hierover in dit nummer): wij willen dezelfde

regeling voor alle werknemers, dus ook voor de dienstenchequers. De kost voor een verplaatsing is voor iedereen gelijk, wij aanvaarden niet dat er een verschil wordt gemaakt. Op dat principe geven wij dan weer niet toe: dit moet er komen!

* Absolute voorrang voor dienstenchequers wanneer er vacatures voor logistieke helpsters vrijkomen. Wij vinden het niet logisch dat men nieuwe mensen zou aanwerven in het statuut van logistieke helpsters (die een beter statuut hebben) terwijl er in de diensten mensen zijn die dit werk eigenlijk al doen. Op die manier kunnen dienstenchequers doorstromen naar jobs met betere loon- en arbeidsvoorwaarden. Over dit punt zijn de werkgevers het wel eens.

Op 9 december wordt verder onderhandeld. We houden je op de hoogte.

ADRESSEN GEWESTELIJKE AFDELINGEN DE ALGEMENE CENTRALE - ABVV

ANTWERPEN - WAASLAND

- Van Arteveldestraat 17 -
2060 Antwerpen 6 - 03/220 .68.11
- Vermorgenstraat 11 -
9100 Sint-Niklaas - 03/760.04.20
ac.Antwerpen@accg.be

BRIO (Brugge-Roeselare-leper-Oost-ende)

- Zuidstraat 22 bus 22
8800 Roeselare - 051/22.61.34
- Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
050/44.10.31
- Korte Torhoutstraat 27
8900 Ieper - 057/20.06.67
- J.Peurquaetstraat 27
8400 Oostende - 059/55.60.70
Brio@accg.be

BRUSSEL-VLAAMS BRABANT

- Watteestraat 2-6 1000 Brussel
02/512.79.78 - 02/512.56.46

- Maria Theresiastraat 113
3000 Leuven - 016/22.21.83
016/27.04.95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

OOST-VLAANDEREN

- Steendam 44 - 9000 Gent
09/265.97.50
- Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde
052/25.92.50
- Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
053/78.78.78
- Stationsstraat 21 - 9600 Ronse
055/21.19.20
ac.Oostvlaanderen@accg.be

KEMPEN - MECHELEN

- Nieuwstraat 102
2440 GEEL - 014/589383
- Zandstraat 42
2200 HERENTALS - 014/211556
- Zakstraat 16

2800 MECHELEN - 015/299020

- Lichtstoetstraat 4
2400 MOL - 014/312705
- Grote Markt 48
2300 TURNHOUT - 014/400321-22-23
- Dr. Persoonslaan 15/e
2830 WILLEBROEK - 03/8867640
ac.m+k@accg.be

KORTRIJK

- Conservatoriumplein 9
8500 Kortrijk - 056/26.82.68
ac.Kortrijk@accg.be

LIMBURG

- Gouverneur Roppesingel 55
3500 Hasselt - 011/22.25.47
ac.Limburg@accg.be

website: www.accg.be