Contributed by Bruno De Wit
dinsdag, 11 oktober 2011 - Last Updated dinsdag, 11 oktober 2011

In een vorig artikel (Witte rook uit de onderhandelingszaal, 1/10/2010) schreven we dat de Vlaamse sectoren van de Non-Profit onverhoopt toch tot een voorakkoord waren gekomen voor het gros van de 150.000 werknemers. De syndikale slagkracht van deze sector is legendarisch en na vele vakbondsmanifestaties en lange onderhandelingen kwam er een voorakkoord uit de bus tussen enerzijds de bonden, de werkgevers en de Vlaamse regering.

Deze regering legt voor de komende 5 jaar 210 miljoen Euro op tafel. Nu is het lezen van voorakkoorden geen romanlectuur en is dit een complex akkoord. Daarom dat de nodige tijd wordt uitgetrokken door de vakbonden om dit alles uit te leggen aan hun achterban.Eerst het goede nieuws...

Eén van de belangrijkste eisen was de volwaardige 13e maand. Tot voor de ondertekening van het voorakkoord was de 13e maand nog ver in zicht, maar de overheid verdubbelde dit bedrag zodat men nu op 94% van die dertiende maand komt. Spijtig dat die laatste 6% niet is gehaald, maar dit kan als een bevredigend resultaat worden gerekend.Dramatische gevolgen voor lagere kwalificaties?

Volgens het akkoord zal van de 118 miljoen Euro die voorzien wordt om te investeren in sectorale maatregelen zo’n 500.000 Euro per jaar uitgetrokken worden voor de uitwerking van een nieuw intersectoraal functieclassificatie en dit in alle VIA-sectoren (Vlaamse Interprofessioneel Akkoord). Volgens de mededeling van LBC op “wittewoede.be “ zal op basis daarvan in een latere fase voor alle werknemers een verbeterd vormings-, loopbaan- en beloningsbeleid uitgewerkt worden.

Een goed deel van de “literatuur” in het voorakkoord gaat over de opbouw van een Vlaamse functieclassificatie die zich moet spiegelen aan deze die nu door het IFIC federaal (IF.IC= Instituut voor Functieclassificatie) op punt gesteld wordt en waarvan een eerste versie van het “loonhuis”, dus met barema’s ter beschikking is gesteld. Het is dus mogelijk om na te gaan welke de impact zou zijn wanneer het zopas voorgestelde IFIC-loonhuis toegepast zou worden op de Vlaamse Welzijnssector, en die impact zou ronduit dramatisch zijn. Het “asbarema” verpleegkunde, A1 niveau, opvoeder B1c, zeg maar bachelorniveau, en in de nieuwe classificatie categorie 14, zou licht vooruitgaan, maar alle onderliggende barema’s gaan er drastisch op achteruit, vooral met het voortschrijden van de anciënniteit.

Voor opvoeders B2A, niveau gekwalificeerd verzorgend, categorie 11 in het nieuwe IFIC stelsel, zou er de eerste 15 jaar een lichte vooruitgang zijn maar de volgende 30 jaar een grote achteruitgang: voor opvoeders klasse B2A en lager, en de equivalente bediende- en arbeidersbarema’s zal er 4x méér verlies zijn na 15 jaar anciënniteit dan dat er winst is de eerste 15 jaar. Op carrièrebasis

verliest men 6% inkomen.

In feite wordt de gehele baremastructuur van de welzijnssector, die pas 11 geleden werd geharmoniseerd (akkoord 2000) ontmanteld. In de welzijnszorg is de afstand tussen de barema's gelijk (5% verschil) en is de loonspanning binnen de barema's gelijk en hoog (1,75 loonspanning in alle barema's. Het huidig barema verzorgende (gekwalificeerd secundair) 1.35 ligt volledig onder het equivalent barema in de welzijnssector en met oplopende anciënniteit extreem lager. Het nieuwe IFIC barema is een redelijke verbetering in vergelijking met het oude 1.35, maar blijft op carrièrebasis gevoelig onder het huidige welzijnsbarema.

Het wordt duidelijk dat de loonspanning binnen de categorieën vergroot naargelang men een hoger barema krijgt (nu is deze spanning voor alle barema's ongeveer gelijk en de verschillen tussen de barema's stijgen van 2% afstand tot 12% afstand (in de huidige structuur ongeveer 5% afstand tussen de barema's). De klassieke markt- en op concurrentie gerichte baremieke structuur wordt daarmee ingevoerd en desgevallend opgelegd aan federale en vooral de welzijnssectoren. Het IFIC programma krijgt dan ook het cachet van een afbraak van de welzijnsbarema's en het terugdringen op de baremaschaal van alle functies op en onder het secundair niveau.

In de nieuwe IFIC wordt dus komaf gemaakt met zowel de filosofie en met het voordeel van alle functies onder bachelorniveau en de solidaire opbouw van de baremieke structuur met een maximale loonspanning van 1 tot 2 (directiebarema's inbegrepen).. Misschien dat men denkt door bacherlors en hoger méér te geven dat men de nieuwe functieclassificatie men alle loonafbraak zou kunnen verkopen aan de 'lagere' personeelscategorieën, maar dat zou een vakbond onwaardig zijn om daarover na te denken, of dat 'stoemelings' ook in het VIA-akkoord te parachuteren, zonder dat deze consequentie gezien wordt.Arbeidsduurverminderingsdagen in uitverkoop?

Een tweede punt van grote zorg is de cryptische opname van volgende bepaling op blz 8: "en een mogelijke gewijzigde inzet van het huidig stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties hiertoe kan bijdragen." De bedoeling van de werkgevers is om het recht op bijkomende verlofdagen op 45 jaar (12 dagen), 50 jaar (24 dagen) en 55 jaar (36 dagen) niet meer aan leeftijd maar aan de anciënniteit te verbinden. D.w.z., zij willen het recht voor werknemers van 45, 50 en 55 jaar afbouwen tot deze 45 plussers de overeenkomstige anciënniteit bereikt hebben, 12 dagen na 25 jaar anciënniteit, 24 dagen na 30 jaar anciënniteit en 36 dagen na 35 jaar anciënniteit.

De werkgevers berekenen dat zij dan 1/3 minder dagen zullen moeten uitbetalen, met andere woorden, dat er voor de werknemers 1/3 verlies zal zijn op de eindeloopbaandagen. Zij moeten deze dagen dan ook niet meer vervangen, en waar wordt dat geld dan voor gebruikt? Om andere personeel aan te werven, maar dat was juist de reden om de ADV af te bouwen.

Er zullen dus verschillende werknemerscategorieën komen, zij die geen of laattijdig recht krijgen op de eindeloopbaandagen en zij die er volgens de huidige regeling recht hebben. Maar die zullen ook 10 jaar of langer moeten wachten op hun volgende dagen, of zullen ze nooit krijgen, zoals b.v. personeel dat op latere leeftijd door VDAB of scholen wordt opgeleid ,en pas na hun 40 ste jaar in de sector komt (en dat zijn er heel wat) Zij zullen geen enkele eindeloopbaandag zien.

Het is ook onzinnig om een regeling af te bouwen die er nu juist wél voor zorgt dat de werknemers ook op latere leeftijd in de sector blijven. De ADV- regeling heeft juist tot doel en gevolg dat méér personeel in dienst blijft. De bundeling van verlofdagen om in vervanging te voorzien is juist kwestie van vooruitziend personeelsbeleid. In plaats van "gewijzigde inzet" zou men moeten schrijven "verdere uitbouw", zodat het perspectief open komt om ook op 58, 60 en 62 een aantal dagen bijkomend te voorzien (desgevallend in een federale regeling die ook in Vlaanderen toegepast zal worden).

Na de aanslag op de barema's (langs de IFIC-referentie in het VIA 4 voorontwerp) is er dus de

aanslag op ADV-regeling.

LBC en BBTK hebben zich tot einde van deze maand de tijd gegeven om hun militanten een oordeel te laten vellen over het geheel van het akkoord. Als beide kritieke punten correct blijken te zijn dan is het aan de basis om nog enkele belangrijke wijzigingen in de teksten te bekomen: zowel wat betreft de classificatie zodat de achteruitgang van de lagere niveaus wordt tegengegaan, als wat betreft het behoud en verdere uitbouw van de ADV-dagen.

Als dit wordt bekomen kunnen we echt stellen dat “de buit binnen is”.