

ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
afdeling Statutaire Aangelegenheden
SECTORCOMITÉ XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST
Boudewijnlaan 30, 1000 BRUSSEL
Tel. (02)553.50.20 - Fax (02)553.51.06

protocol nr. 132.336



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 21 MEI 1999
DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN
VLAAMS GEWEST

over

voorontwerp van CAO 1995-1996 Universitair Ziekenhuis Gent

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Luc Van den Brande, minister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid, Europese Aangelegenheden, Wetenschap en Technologie, voorzitter ;
2. de heer Eddy Baldewijns, Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter ;
3. mevr. Wivina Demeester - De Meyer, Vlaams minister van Financiën, Begroting en Gezondheidsbeleid ;
4. de heer E. Engelbrecht, afgevaardigd bestuurder van het Universitair Ziekenhuis Gent.



enerzijds,

en de afvaardigingen van de twee representatieve vakorganisaties :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
de heer Guido Rasschaert
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de Christelijke Vakbond van Communicatiemiddelen en Cultuur groepeert, vertegenwoordigd door :
de heer Jan Caluwé

anderzijds,

Werd een akkoord bereikt over het voorgelegde voorontwerp van CAO 1995-1996 Universitair Ziekenhuis Gent.

Bijgaande tekst maakt integraal deel uit van dit protocol.


Brussel, 31-05-1999

DE AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTA-
TIEVE VAKORGANISATIES :

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten :

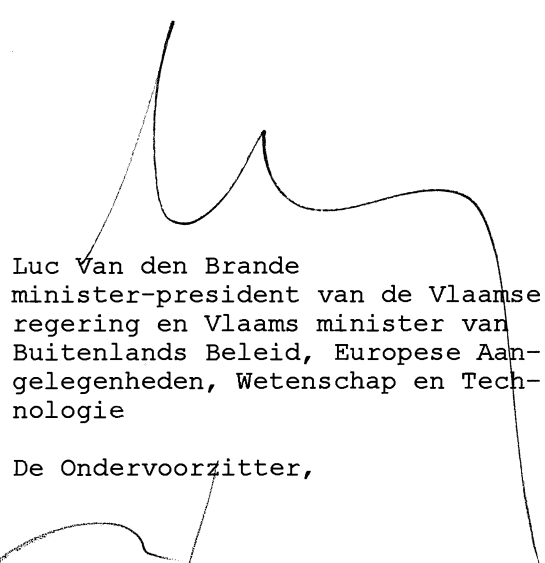

G. RASSCHAERT

Voor de Federatie van de Christe-
lijke Syndicaten der Openbare
Diensten

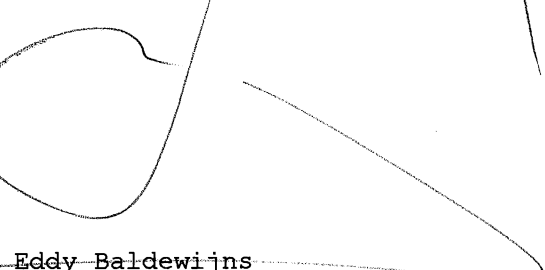

S. Van de Kerkhove

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,

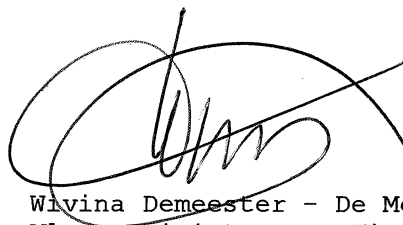

Luc Van den Brande
minister-president van de Vlaamse
regering en Vlaams minister van
Buitenlands Beleid, Europese Aan-
gelegenheden, Wetenschap en Tech-
nologie

De Ondervoorzitter,


Eddy Baldewijns
Vlaams minister van Onderwijs en
Ambtenarenzaken



Leden



Wivina Demeester - De Meyer
Vlaams minister van Financiën,
Begroting en Gezondheidsbeleid



E. Engelbrecht
afgevaardigd bestuurder van het
Universitair Ziekenhuis Gent

Inleiding

Voor de uitvoering van het protocol m.b.t. de CAO 1995-96 verwijst het Beheer naar artikel 10bis van het KB nr. 542 dd. 31.3.1987 (zoals gewijzigd) waarbij het volgende wordt bepaald :

"De financiële middelen van het UZ-Gent worden aangevuld met een dotatie van de Vlaamse Gemeenschap noodzakelijk voor de betaling van de verhoogde loonlasten en andere in geld waardeerbare voordelen die voor het UZ-Gent voortvloeien uit akkoorden die door de Vlaamse Executieve worden afgesloten inzake de sectoriële programmatie en die op het UZ van toepassing zijn."

1. Toepassingsgebied

Het sectoraal akkoord 1995-1996 is van toepassing op alle personeelsleden van het UZ Gent, benoemd in statutair verband, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

2. Tewerkstelling : een kwalitatief aanwervingsbeleid

2.1. Algemeen

In toepassing van artikel 1.5. van de rechtspositieregeling is het aantal statutaire personeelsleden ATP beperkt tot maximum 80 % van de personeelsformatie.

Gelet evenwel op de onzekerheid wat de toekomstige overheidsmaatregelen betreft in verband met de gezondheidssector (afbouw aantal bedden ?), is het verlenen van prioriteit aan de statutaire tewerkstelling op dit ogenblik niet aangewezen.

Het UZ Gent zal de nodige inspanningen leveren om de aanwervingen zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de noden van de organisatie.

Dit brengt met zich dat alle aanwervingen in het UZ Gent zullen geschieden in functie van de reële noden van het ziekenhuis.

Indien er evenwel toch personeelsleden in statutair verband worden aangesteld, zal dit in principe niet enkel voorbehouden zijn aan personeelsleden van niveau A of van ziekenhuisartsen.

2.2. Voorkomen van verdringingseffect bij aanwerving

De huidige formulering van de diplomavooraarden bij werving brengt, zeker wat de laagste niveaus betreft, een aantal ongewenste neveneffecten met zich mee. Door overkwalificering ontstaat dikwijls een verdringingseffect van hoger gediplomeerden t.a.v. vooral de laaggeschoolden. Door deze overkwalificering is het, zeker in de laagste niveaus, moeilijk om bij werving het principe "de juiste man/vrouw op de juiste plaats" correct toe te passen. Daarnaast ontstaat tevens een te groot personeelsverloop of ontstaat demotivatie door ondergebruik van capaciteiten.

De rechtspositieregeling van het personeel zal dan ook worden aangepast in die zin dat houders van een diploma of studiegetuigschrift dat toegang verleent tot een bepaald niveau voortaan uitgesloten worden van deelneming aan een wervingsexamen voor een lager niveau. Uiteraard moet wel rekening gehouden worden met de specifieke vereisten inzake brevetten of diploma's die voortvloeien uit de aard van de functie (vooral wat de verpleegkundigen betreft). De benoemende instantie van het UZ Gent kan dan ook uitzonderingen op het vlak van diplomavereisten toestaan (afwijkingen zullen aan het Basisoverlegcomité worden medegedeeld).

Deze maatregel is niet van toepassing op de laureaten van een wervingsexamen die een hoger diploma pas bekwamen na hun inschrijving, respectievelijk slagen voor het wervingsexamen.

Dienvolgens zullen volgende diplomavoorwaarden gelden bij werving van statutair of contractueel personeel :

- niveau E : geen diplomavoorwaarden. Dit betekent dat houders van een diploma vanaf lager secundair onderwijs niet meer kunnen deelnemen aan deze examens;
- niveau D : diploma van lager secundair onderwijs. Dit betekent dat houders van een hoger diploma niet meer kunnen deelnemen aan deze examens;
- niveau C : diploma van hoger secundair onderwijs. Dit betekent dat houders van een hoger diploma niet meer kunnen deelnemen aan deze examens;
- niveau B : diploma van hoger onderwijs van één cyclus (het zogenaamde HOKT of kandidaatsdiploma). Dit betekent dat gediplomeerden van het hoger onderwijs van ten minste twee cycli (= universitair onderwijs en hoger onderwijs van het lange type), niet meer kunnen deelnemen aan deze examens;
- niveau A : diploma van hoger onderwijs van ten minste twee cycli (= universitair onderwijs of hoger onderwijs van het lange type).

De maatregel van de Vlaamse Regering - vermeld in de CAO - om niet meer te werven in niveau E en de benodigde uitvoeringsfuncties te voorzien in niveau D zal worden besproken nadat deze maatregel door de Vlaamse Gemeenschap wordt geëvalueerd.

3. Arbeidsherverdelende maatregelen

3.1. Terugdringen van overuren

Ingevolge de aard van de activiteiten, zijn overuren niet steeds te vermijden. Het Beheer van het UZ Gent stelt evenwel dat overuren zo veel mogelijk moeten beperkt worden en enkel kunnen aanvaard worden binnen het kader van dwingende functionele noden. Tevens zullen de nodige maatregelen getroffen worden om structurele overuren te vermijden of, daar waar ze zouden bestaan, terug te dringen.

De aandacht wordt er evenwel op gevestigd dat in het UZ Gent de aanwervingen geschieden in functie van de reële noden.

Trouwens, de problematiek van de overuren in het UZ Gent is niet te vergelijken met deze van de administratie aangezien de overuren in het UZ Gent ontstaan door "pieken" in de activiteiten. Deze aangelegenheid is opgenomen in artikel XII 43 en volgende van de rechtspositieregeling.

3.2. Loopbaanonderbreking

3.2.1. Uitvoering protocol comité A nr. 87/5

Onder voorbehoud van vrijstelling van de vervangingsplicht en rekening houdend met de mogelijkheid van vervanging door een uitzendkracht conform het KB van 8.8.1997, wordt de minimumduur van de periode waarvoor het verlof voor loopbaanonderbreking kan worden gevraagd indien een personeelslid het aanvraagt naar aanleiding van de geboorte of adoptie van zijn of haar kind ingekort tot 12 weken.

Het voorbehoud van vrijstelling van de vervangingsplicht is enkel van toepassing indien blijkt dat er voor het aanvragend personeelslid geen adequate vervanging mogelijk is.

3.2.2. Halftijdse loopbaanonderbreking

Vanaf de eerste van de maand volgend op de ondertekening van de CAO, zal de halftijdse loopbaanonderbreking worden toegestaan aan de personeelsleden bedoeld onder punt 3.2.4.

In het licht hiervan zal het doorvoeren van een 'doorschuifoperatie' uitgevoerd worden. Dit houdt in dat wanneer twee statutaire personeelsleden halftijdse loopbaanonderbreking aanvragen, de vervanging geschiedt door de benoeming van één contractueel personeelslid in statutair verband. De criteria zijn analoog met de criteria die gelden voor de omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (met uitsluiting evenwel van het niet-gekwalificeerd personeel).

3.2.3. Cumulatie van voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking

De cumulatie van zes jaar halftijdse en daarnaast zes jaar voltijdse loopbaanonderbreking zal worden ingevoerd.

3.2.4. Rechthebbenden

Het door de Raad van Bestuur goedgekeurde principe terzake blijft : de categorieën personeelsleden die een beroep kunnen doen op de halftijdse loopbaanonderbreking (als recht of als gunst) zijn analoog met deze voor de voltijdse loopbaanonderbreking.

3.2.5. Loopbaanonderbreking voor contractuele personeelsleden

Aan de contractuele personeelsleden, aangeworven voor onbepaalde tijd, kan loopbaanonderbreking worden toegekend onder dezelfde voorwaarden als de statutaire personeelsleden.

3.3. Gecontingenteerd verlof voor stage in een andere betrekking

De mogelijkheid om tweemaal gedurende de loopbaan gecontingenteerd verlof te bekomen voor het vervullen van een stage in een andere betrekking van de overheid of doorlopen van een proefperiode in de private sector, wordt een recht.

Bij het toestaan van vermeld verlof, zal een beslissing worden getroffen m.b.t. de vacantverklaring. Bij vacantverklaring is de regeling van de herplaatsing van toepassing op het personeelslid dat terug in effectieve dienst wenst te keren (cf. artikel IV 10 en volgende van de rechtspositieregeling).

4. Sociale dienst

Onmiddellijk na de ondertekening van de CAO, zal er een paritair samengestelde werkgroep worden opgericht om de werking van de sociale dienst UZ Gent te evalueren.

5. Syndicaal statuut

5.1. Onthaal van de nieuwe personeelsleden

Aan de nieuwe personeelsleden zal - naast een toelichting over het administratief en geldelijk statuut - ook een toelichting kunnen worden gegeven over het syndicaal statuut (dit kan geschieden tijdens de introductiedag).

5.2. Doorgeven van alle nuttige informatie aan de representatieve vakorganisaties

De vakorganisaties zullen - conform het syndicaal statuut - in het bezit gesteld worden van alle informatie en documentatie die nuttig kan zijn voor het uitoefenen van hun opdracht t.a.v. een specifieke beroepsgroep of het geheel van de personeelsleden.

Dit omvat :

- de omzendbrieven
- de info's en nieuwsbrieven
- het personeelsblad
- de oproep tot kandidaatstelling voor bevordering en/of mutatie
- de jaarlijkse verslagen inzake de personeelsbezetting
- de goedgekeurde functionele kaders
- alle algemene vormingsinitiatieven.

Deze opsomming is niet-limitatief. Ze kan aangevuld worden op verzoek van en in overleg met de vakorganisaties.

5.3. Voorlichting en vorming van de militanten

Zoals in het verleden reeds geschiedde, zullen de vakorganisaties - naar aanleiding van grote veranderingen - tijdig ingelicht worden via de op dat ogenblik meest aangewezen wijze.

5.4. Ondersteuning van de syndicale werking

Benevens de huisvesting op de campus van het UZ Gent (waarvan de vakorganisaties reeds genieten) en het reeds ter beschikking gestelde fotocopie-toestel, zal een PC per vakorganisatie worden geïnstalleerd.

Bovendien zal het Beheer de verslagen van de vergadering van het Basisoverlegcomité van het UZ Gent verspreiden via Intranet (OCS).

Ten slotte zal door het Beheer op Intranet informatie omtrent de vakorganisaties in het UZ Gent verspreid worden (namen - telefoonnummers - locatie - ...).

6. Vorming

6.1. Het vormingsbeleid zal verder tweemaal per jaar worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur (of Directiecomité) van het UZ Gent.

6.2. De vormingsactiviteiten van het UZ Gent zullen verder functioneel gericht blijven.

Het ter beschikking stellen van zelfstudiepakketten zal onderzocht worden door de vormingsverantwoordelijke.

Alle vormingsactiviteiten worden zo mogelijk ingericht in het UZ Gent zelf, zonder evenwel externe vorming uit te sluiten.

6.3. Zoals reeds in het verleden is geschied, zal het vormingsbeleid jaarlijks worden toegelicht op het BOC. Tevens zal in het BOC een evaluatie geschieden van de vorming van de voorbije zes maanden. Hierbij kunnen suggesties worden geformuleerd voor het vormingsbeleid voor de komende zes maanden.

7. Kilometervergoeding en verzekering voor dienstverplaatsingen

Door het Beheer van het UZ Gent werd inzake de kilometervergoeding reeds een inhaalvergoeding van 5 % toegekend met ingang van 1.1.1997 en werd die vergoeding vanaf die datum gekoppeld aan de index (zoals die wordt toegepast inzake de salarissen).

Er zal een omniumverzekering afgesloten worden die de schade aan het eigen voertuig dekt bij formeel toegestane verplaatsingen in dienstverband.

8. Toelagen voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk

Vanaf 1.1.1999 zal een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk worden toegekend aan de personeelsleden van de afdeling gebouwen en technische diensten.

De rechtspositieregeling zal worden aangepast, rekening houdend met de bepalingen van de rechtspositieregeling van het personeel van de Vlaamse Gemeenschap.

De lijst van de gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken zal worden vastgelegd door de Raad van Bestuur van het UZ Gent, evenals de afdelingen waar de regeling van kracht wordt.

*

* *