

Over draaglijke grootheid en ondraaglijke lichtheid in de non-profit

De non-profit is de voorbije tien jaar niet echt uit het nieuws geweest. Met de regelmaat van een klok stonden de kranten er bol van. Dat de nieuwe boreling meteen ook door de pers als levensvatbaar werd getaxeerd, mocht blijken uit het feit dat het kind boven de doopvond werd gehouden en de naam 'Witte Woede' kreeg. Als zo velen is het intussen uit de puberteit ontgroeide kind slechts half tevreden met de naam. De kleur dekt immers slechts de 'witte schorten' terwijl de non-profit evident ook andere beroepscategorieën en subsectoren omvat.

Het soortelijk gewicht!

In de ruime definiëring die onlangs door de Koning Boudewijnstichting werd gegeven, zouden in de non-profit 1,06 miljoen voltijds equivalente jobs (VTE) figureren, of twee op vijf gesalarieerden. In een iets minder ambitieuze telling wordt dat één op vijf of 580 000 VTE-jobs. In beide tellingen worden de Openbare en Ondergeschikte Besturen, het Onderwijs en perifere segmenten opgenomen.

De non-profit echter die het niveau van de 'Woede' haalt, betreft 287 600 VTE-jobs of 407 900 hoofden of 13,2% van de gesalarieerde tewerkstelling. Het betreft het personeel dat ressorteert onder de paritaire comité's gezondheidsdiensten, opvoedings- en huisvestingsinstellingen, socio-cultureel werk, gezins- en bejaardenhulp en de beschutte en sociale tewerkstelling.

Wie paritaire comité's zegt, geeft meteen aan dat het hier om de private sectoren gaat. Het zijn ook deze sectoren die in de voorbije jaren de 'Woede' op straat en bij de diverse overheden brachten. Telkens opnieuw echter heeft het publieke non-profit-

initiatief in voormelde sectoren mee de vruchten gedragen van de resultaten.

Een analytische kijk op de 'Woede'

Toen eind jaren tachtig het personeel van de non-profit de straat optrok in diverse betogingen en acties en bovendien op een wijze die voor de vakbeweging nieuw was – want ludiek en kleurrijk – werd aanvankelijk behoorlijk verbaasd gereageerd. De sector had de aandacht nog nooit echt gehaald en de problemen waren ten gronde onbekend. Bovendien reageerden beleids- en opiniemakers met een dosis korzeligheid. Werken in de non-profit bevond zich immers in de sfeer van de 'liefdadigheid' en het werd moeilijk verdragen dat de werkers 'duidelijke' taal spraken en 'eisen' stelden. Maar LBC-NVK zorgde ervoor dat patiënten en bewoners geen ondraagbare schade ondervonden van haar eisen en bewees bovendien dat die *eisen rechtmatig* waren: de publieke opinie schrok zich als het ware een bult van de slechte verloning, de evengoed slechte arbeidsomstandigheden en de ernstige personeelstekorten.

In goed zeven jaar en dus tot en met de door de federale regering afgekondigde loonstop, werden de lonen in de subsectoren ziekenhuizen en opvoedingsinstellingen vrijwel *lineair met 22% omhoog* getrokken en werden ook enige duizenden *bijkomende jobs* afgedwongen in het kader van de arbeidsdruk. Wat dit laatste betreft, moet ook gezegd dat door de 'Witte Woede' de bevoegde ministers

'in staat werden gesteld' een 'eigen beleid' te ontwikkelen op de terreinen Welzijn en Gezondheid. Diverse nieuwe en experimentele initiatieven werden op die wijze geboren.

Ook in die periode ging de vakbeweging zich aan de basis uitbouwen. Waar voor eind jaren tachtig een slechts sporadische aanwezigheid was vast te stellen in de instellingen en dan vrijwel uitsluitend in ziekenhuizen en opvoedingsinstellingen, werden nu met man en macht *syndicale delegaties* opgericht en *militanten* gezocht om deel te nemen aan sociale verkiezingen voor Ondernemingsraad en Comités Veiligheid en Gezondheid. Op die wijze werd de mondigheid van het personeel versus de directe werkgever mogelijk gemaakt. Dit laatste mag niet worden onderschat als een louter syndicale aangelegenheid. Het heeft een stem gegeven aan de werkers die voordien al te dikwijls weerloos waren doordat ze niet waren georganiseerd. De 'Witte Woede' heeft de '*sociale democratie*' in de non-profit gebracht en het personeel het statuut van de 'medewerker' gegeven. Hierdoor kwamen zowel individuele als collectieve problemen op tafel en moeten ze worden aangepakt. Evengoed kwamen de finaliteiten van de instelling ter discussie te staan.

Eind 1997 ontstond een onlosmakelijk verbond tussen alle subsectoren van de non-profit rond het thema *arbeidsdruk*. Dit werd naar buiten gebracht met de uitsluitende eis om in vijf jaar 70 000 nieuwe arbeidsplaatsen te creëren. Na maandenlange acties, enkele stakingen en betogingen werd door de federale regering de Sociale Maribel ingevoerd in alle non-profitsectoren. Hierdoor konden 14 000 nieuwe jobs worden gecreëerd in drie jaar. Bovendien besliste diezelfde regering nog een aantal budgettaire jobs in 'eigen beleid'. Met de Vlaamse overheid werden voor de welzijnssectoren bijkomend 3 miljard BEF geïnvesteerd waarvan een derde naar arbeidsdruk en twee derden naar 'nieuw beleid' ging. Bovendien werd 800 miljoen vrijgemaakt om werkzoekenden op te leiden in functie van tewerkstelling – vooral middels Sociale Maribel – in de non-profit.

Aanvang 1999 lanceerde LBC-NVK de eis naar '*harmonisering van de lonen*' onder de slogan 'gelijk loon voor gelijk-waard-ig werk'. Met die operatie wenste men alle gezondheidssectoren op te trek-

ken naar het loonniveau van de ziekenhuizen, alle welzijnssectoren en het socio-cultureel werk naar de referentie opvoedingsinstellingen. Deze eis werd door zeer velen binnen en buiten de sector als voorbeeld van solidariteit de hemel in geprezen, want het betekende noch min noch meer dat de aan te boren middelen uitsluitend zouden worden ingezet op de 'achtergebleven sectoren' en dus dat het personeel van ziekenhuizen en opvoedingsinstellingen tot stilstand werd gedwongen. Ook hier werden, weer na maanden actievoeren, enkele stakingsdagen en betogingen zowel met de Vlaamse als federale regering akkoorden gevonden. Concreet betekent dit dat het personeel in de rustoorden, de thuisverpleging en het rode kruis stapsgewijs tegen eind 2004 de loonvoorwaarden van het paritair subcomité ziekenhuizen zal genieten. Gemiddeld hebben we het over een *loonsverhoging* met 16%. In de Vlaamse subsectoren gezinszorg, kinderdagverblijven, diensten voor opvanggezinnen, CKG's, de beschutte en sociale werkplaatsen, het maatschappelijk opbouwwerk, het AWW, de centra voor ontwikkelingsstoornissen, de integratiecentra, de projecten Kind en Gezin en de vertrouwenscentra en het socio-cultureel werk worden in geleidelijke stappen naar eind 2004 de lonen geharmoniseerd naar deze in het paritair comité 305.01 – opvoedingsinstellingen. Ook hier hebben we het over een loonsophoging met gemiddeld 16%.

Bovendien eiste LBC-NVK *oplossingen voor burn-out en stress* op het terrein van arbeidsduurvermindering naar het einde van de loopbaan. En ook de 'sociale democratie' werd op de agenda gezet via de eis naar verlaging van de drempel voor de oprichting van syndicale delegaties die in de gezondheidssectoren 'sinds mensenheugenis' is gestrand op vijftig personeelsleden. Er werd afgesproken dat, in het kader van de eindloopbaan, de verpleegkundigen, verzorgenden en gelijkgestelden – het andere personeel dat maandelijks twee verschillende buitengewone prestaties doet – recht hebben op 45 jaar twee uur *arbeidsduurvermindering* (zijnde twaalf extra verlofdagen); vanaf 50 jaar worden dat vier uur, zegge, 24 extra verlofdagen; vanaf de leeftijd van 55 jaar tenslotte de 32-urenwerkweek of 36 extra verlofdagen. Gezegd dient dat de piste arbeidsduurvermindering kan worden ingeruild voor omzetting naar een bonus op het loon.

Daarnaast werd een loonsverhoging voor alle gezondheidssectoren afgedwongen met 1%; werd overeengekomen dat per ziekenhuis een extra kracht in dienst wordt genomen voor begeleiding van stagiairs, intreders en herintreders; dat 600 personeelsleden uit de gezondheidssectoren met doorbetaling van loon de studies verpleegkunde kunnen volgen; dat de carenzdag wordt afgeschaft; dat er een korte brugopleiding komt naar gegradueerd verpleegkundige voor de gebrevetteerden; en werd afgesproken dat de sociale partners dringend werk zouden maken van de aantrekkelijkheid van 'het beroep' in de gezondheidszorg middels verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

Bovendien worden alle DAC-statuten geregulariseerd waardoor de titularissen hun nepstatuut wordt vervangen door een conform contract van onbepaalde duur met de werkgever in wiens dienst zij zijn tewerkgesteld.

In het kader van de 'Kwaliteit van het Leven' werden twee pistes geopend. De eerste betreft vier 'aanmoedigingspremies':

1. Zorgkrediet: één jaar zorgverlof in het kader van de combinatie arbeid-gezin;
2. Loopbaankrediet: sabbatjaar na twintig jaar beroepsactiviteit;
3. Permanent Leren: ondersteunen van vorming en opleiding van werknemers;
4. Landingsbanen: voor 50-plussers die naar het einde van de loopbaan naar deeltijdtewerkstelling overschakelen.

De tweede piste betreft het dupliceren van het Akkoord in de gezondheidssectoren. Het was met name de uitdrukkelijke eis van de vakbeweging om ook op dit terrein tot een verregaande harmonisering in alle non-profitsectoren te komen. Het federale stelsel van arbeidsduurvermindering werd daarom overgenomen voor de Vlaamse sectoren en verbeterd op twee punten. Eerst en vooral werd het akkoord uitgebreid naar alle beroeps categorieën vanaf 45 jaar. Bijkomend werden aan het personeel tussen 35-45 jaar vijf extra verlofdagen toegekend. En tenslotte werd 1,6 miljard voorzien voor extra jobs, omkadering en managementsondersteuning, heikele punten die dringend ook een bijkomende injectie vereisten.

Over nederigheid!

LBC-NVK is van bij de start van de 'Witte Woede' de dynamische motor geweest van wat vandaag een werkelijke 'revolutie' kan worden genoemd in de non-profit. 'Revolutie' omdat in een uiterst korte tijd zoveel is veranderd. De loon- en arbeidsvoorwaarden van het personeel zijn fundamenteel verbeterd en zullen dat naar het einde van 2004 nog veel meer zijn.

Wij zijn erin geslaagd het personeel in de sector een stem te geven in hun instellingen en wie daar met zin voor democratisch werken weet mee om te gaan, beseft dat het een verrijking is geweest voor de finaliteiten van de instelling. Maar evengoed is het de vakbeweging geweest die de non-profit op de agenda van de beleidsmakers heeft geplaatst en sympathie en steun van de bevolking heeft losgemaakt als noodzakelijke basis voor elke verandering. En met verandering bedoelt LBC-NVK nooit de limieten van het personeel zelf maar ook de lotsverbetering van de zieken, gehandicapten, ouderen, ...

Maar niets is volmaakt geweest! Alles was en blijft onvolkomen. De overweldigende meerderheid van het personeel ervaart de revoluties als uitstekend, maar samen met haar beseft ook LBC-NVK dat *het werk verre van af* is, dat er nog een lange weg is af te leggen om de aantrekkelijkheid van de sector te verbeteren. De 'marktpositie' van de non-profit laat nog zeer veel te wensen over in vergelijking met andere sectoren. En de handicap is zeer groot omwille van de extreem hoge flexibiliteit en de dagdagelijkse confrontatie met lijden, verdriet en problemen van mensen.

Werkgevers en vakbeweging dragen de uitzonderlijke verantwoordelijkheid boven de ogenschijnlijke en reële tegenstellingen de werkelijke finaliteiten te willen zien. Met die 'nederigheid' van beider zijden kunnen en moeten wij er voor zorgen dat kwaliteit in de arbeid er elke dag op vooruit gaat. Het moge een stimulans zijn voor 'alle mensen van goede wil' dat 'per slot van rekening' de sector en dus de diverse doelgroepen er zeer op zullen vooruit gaan.

Walter Cornelis
Nationaal Secretaris LBC-NVK