

EISENBUNDEL 322.01 2015-2016

Preambule

Dit eisenbundel doet een reeks voorstellen om de loon en arbeidsomstandigheden van dienstenchequewerknemers op kwalitatief en kwantitatief vlak te verbeteren.

We moeten hierbij rekening houden met de politieke actualiteit:

- Er is dit jaar een **indexsprong** geweest, wat neerkomt op een koopkrachtverlies van 2%. Dit is niet te onderschatten voor de werknemers in de dienstencheque-sector. We mogen ook niet vergeten dat de bedoeling van de indexsprong een versteviging van de concurrentiepositie beoogde. Dit is eigenlijk irrelevant voor de dienstencheque-sector, aangezien er hier geen sprake van buitenlandse concurrentie is.
- Door de **taxshift** zullen de patronale lasten op termijn dalen van 33% naar 25%, iets waar we zeker rekening moeten mee houden tijdens de onderhandelingen.
- Ondanks de **regionalisering** van de sector, willen we het **federale** aspect benadrukken in deze eisenbundel.

We willen bovendien een akkoord bereiken die tot eind 2016 loopt, om zo de regelmaat weer te herstellen.

1.Koopkracht

De verloning in de sector is laag en staat niet in verhouding met de zwaarte van de job.

Als we oa ook de instroom van nieuwe werknemers willen garanderen, moet er ook aandacht komen voor de inkomenssituatie van de werknemers.

- Vakbonden blijven dan ook een verhoging van de bruto uurlonen vragen.

Dit kan zowel via de invoering van een extra anciënniteitsbarema, wat bovendien een retentie maatregel kan zijn, als via een rechtstreekse verhoging van de bestaande barema's

- We willen een systeem van sectorale anciënniteit installeren. Wanneer een werknemer beslist om voor een andere werkgever in de sector te gaan werken, neemt hij zijn opgebouwde anciënniteit in de sector 322.01 mee.

2. Vergoedingen voor kosten eigen aan de uitvoering van de job / behoud van inkomen van werknemers

2.1 Verplaatsingen

2.1.1. Aantal verplaatsingen

Het stelsel van de dienstencheques is opgericht als een stelsel van buurt en nabijheidsdiensten. We stellen vast dat door grote verplaatsingen voor werknemers de nabijheid vaak een lege doos is.

Bindende sectorale afspraken moeten de afstanden die werknemers verplicht worden te doen beperken. Voor bedrijven moet dit een kostenbesparing opleveren. Voor werknemers een werkbaardere job.

2.1.2 Vergoedingen voor verplaatsingen

Vereenvoudiging van het systeem en een kostendekkende vergoeding van de verplaatsingen.

Dit moet ook stimuleren om opnieuw naar een buurt en nabijheidsdienst te evolueren (zie ook punt 2.1.1)

*verplaatsingskosten

openbaar vervoer : 100% terugbetaling van de effectieve kosten van het gebruikte openbaar vervoer

fietsvergoeding : verhoging forfaitaire km vergoeding voor elke verplaatsing met een eigen fiets in opdracht van de werkgever.

wagen / brom- of motorfiets :

verhoging forfaitaire km vergoeding voor elke verplaatsing met een eigen vervoermiddel in opdracht van de werkgever

*verplaatsingstijd tussen 2 klanten

Principe: « verplaatsingstijd is arbeidstijd »

In afwachting van een regeling hiervoor : een extra vergoeding vanaf een bepaald aantal km.

2.2 Indienen van de cheques bij de werkgever

Principe: is een opdracht in directe uitvoering van de arbeidsoverkomst :

-voor de verplaatsingskost van het indienen van de cheques : cfr punt 2.1

-voor verplaatsingstijd van het indienen van de cheques = arbeidstijd

2.3 Sectorale regeling telefoonkosten voor werknemers ifv professioneel telefoonverkeer

2.4 Economische werkloosheid

Verhogen van de bijleg bij economische werkloosheid (tot aan het verschil tussen uitkering en nettoloon).

2.5 Syndicale premie

- verhogen tot fiscaal vrijgesteld maximumbedrag (135 €)
- gelijkstelling van periodes van zwangerschapsverlof om de drempel van de 65 dagen te bereiken
- gelijkstelling van periodes van vaderschapsverlof om de drempel van de 65 dagen te bereiken

2.6 Eindejaarpremie

- gelijkstelling van periodes van zwangerschapsverlof om de drempel van de 65 dagen te bereiken
- gelijkstelling van periodes van vaderschapsverlof om de drempel van de 65 dagen te bereiken

2.7 Arbeidskledij

- Verhogen van de onkostenvergoeding

3. Arbeid-Gezin

- Bindende sectorale afspraken om de voltijdse wekelijkse arbeidsduur te verminderen naar 36u.
- Verhoging verlofdagen
- Anciënniteitsverlof

4. Eindeloopbaan/SWT

- Gebruik maken van de wettelijke hefboomen om eindeloopbaan te vereenvoudigen
- Nadenken en oplossingen aanreiken om de werklast voor oudere werknemers te verminderen (CAO 104)

5. Tijdskrediet

- Uitputten van alle mogelijke wettelijke regelingen
- Een aanvullende vergoeding bij tijdskrediet om zo het verlies in koopkracht t.g.v. opname TK te compenseren.

6. Vorming

7. Zwangerschap

- Sectorale risicoanalyse rond preventieve verwijdering van zwangere werknemers
- De sector laten erkennen als een risicosector

8. Syndicale werking

- Optrekken van het aantal dagen syndicaal verlof naar 8 per mandaat

9. Omkadering

Dienstenchequewerknemers zitten vaak tussen hamer en aambeeld tussen enerzijds werkgever, anderzijds cliënt. Dit zorgt voor een spanning op vlak van werkdruk en taakuitvoering. In dat kader pleiten we voor een verbetering op vlak van ondersteuning en omkadering vanuit de organisaties om de werknemers bij te staan indien er onhaalbare verwachtingen zijn of taken gevraagd worden die niet deel uitmaken van de verantwoordelijkheid van een dienstenchequewerknemer.

10. Behoud van de mogelijkheid om aanvullende afspraken te maken op bedrijfsvlak