

Socio-culturele sector

PC 329.01



Vrije visie, eigen stem



Socio-culturele sector

PC 329.01

Vrije visie, eigen stem



Voorwoord

De socio-culturele sector kenmerkt zich door haar grote diversiteit, van culturele tot opvangcentra en sportfederaties. Dit zorgt voor een complexe sector, waardoor het niet eenvoudig is om op sectoraal niveau algemene regels vast te leggen. De sterke afhankelijkheid van subsidies zorgt in veel ondernemingen voor veel onzekerheid.

De sociale partners van de socio-culturele sector halen ondanks beperkte budgetten telkens het onderste uit de kan bij de meerjarenakkoorden die in de non-profit afgesloten worden.

Het laatst afgesloten meerjarenakkoord, VIA 5, heeft verder gebouwd op de maatregelen van de vorige akkoorden. Zo wordt bijvoorbeeld de 13de maand eindelijk verwezenlijkt voor een significant deel van de werknemers.

De ACLVB staat aan jouw zijde om ook in de toekomst blijven te ijveren voor de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel in de Non-Profit. Het maatschappelijke belang van de sector moet een meerwaarde blijven voor het personeel van vandaag en morgen. Samen kunnen we verder timmeren aan de ingeslagen weg, dankzij syndicale inzet en solidariteit.

De behaalde resultaten moeten immers dag na dag verworven blijven. De overheid moet blijven gewezen worden op het belang van de Non-Profitsector en de nood aan kwaliteitsvolle loon- en arbeidsvoorwaarden.

Elke werknemer die lid wordt van de liberale vakbond, versterkt de stem van het personeel. Als lid van de ACLVB geniet je ook van advies en ondersteuning en nieuws over jouw loon- en arbeidsvoorwaarden.

Wil je meetrokken aan de syndicale weg, neem dan vrijblijvend contact op met een bestendig secretaris van de ACLVB en wie weet kan je in jouw organisatie de stem van jouw personeel mee vertolken.

Om u te versterken in de taak van afgevaardigde, voorziet de ACLVB een ruim vormingspakket voor zijn leden, militanten en afgevaardigden, ook voor de Non-Profitsectoren.

Aarzel niet om contact op te nemen, wij helpen je graag verder.
ACLVB, uw helpende hand voor de Non-Profit.

Tommy Jonckheere

Sectoraal Verantwoordelijke Vlaamse Non Profit

Björn De Kerpel

Sectorconsulent Non-Profit

Loon- en arbeidsvoorwaarden zijn voortdurend onderhevig aan wijzigingen. Om u op de hoogte te houden van wijzigingen, krijgen leden die hun e-mail adres kenbaar maken op het ACLVB-secretariaat op regelmatige tijdstippen actuele info via e-mail.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
Functieclassificatie	11
Socio-cultureel werk en socio-professionele inschakeling in Brussel	11
Cultuurspreiding	13
Maatschappelijk opbouwwerk en integratiecentra	14
Milieusector	15
Sportfederaties	17
Beroepsopleiding	18
Loon- en arbeidsvoorwaarden	21
Premies	21
Eindejaarspremie	21
Haard- en standplaatstoelage	22
Arbeidsduur flexibiliteit	25
Nachtarbeid	25
Zon- en feestdagen	25
Vervoerskosten	27
Woon-werkverkeer	27
Verlofstelsels	33
Feestdagen	33
Conventionele verlofdagen	33
Gewettigde afwezigheid om dwingende familiale redenen	35
Tijdskrediet	35
Eindeloopbaan (SWT brugpensioen)	38
Syndicale rechten	39
Syndicale premie	39
Syndicale afvaardiging	39

Tweede pensioenpijler	41
Periode 2006 – 2010	41
Periode vanaf 2011	41
Vormingen	43
Specifieke vorming Non-Profit voor afgevaardigden	43
Syndicale vorming voor verkozenen	43
Andere vormingen	43
Lid worden? Het is je geld waard!	45
Persoonlijke service, snelle betalingen	45
Sterk op het werk	45
Sterk in sociaal overleg	46
Je ledenbijdrage snel terugverdiend	46
Ledenbijdragen	46
Facebook	46
Ik wil lid worden van de ACLVB!	47

Functieclassificatie

Socio-cultureel werk en socio-professionele inschakeling in Brussel

Functieclassificatie socio-cultureel werk en socio-professionele inschakeling in Brussel		
Functies	Barema	Minimale toegangsvereisten
Verantwoordelijke 'diensthoofd, afdelingshoofd, ...'	B1a	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
Functie van universitair niveau	L1	Licentiaat, master, doctor of diploma hoger onderwijs lange type, of gelijkwaardig door nascholing, stages en/of ervaring
Sociocultureel medewerker met inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de functie (cat. 1) 'educatief medewerker, vormingswerker, cultuurfunctionaris, consulent, (ped)agogisch medewerker, sociaal-cultureel werker, vrijgestelde, jeugdwerker, cursusleider, opbouwwerker, integratiewerker, buurtwerker, redacteur, documentalist, studiemedewerker, ...'	B1c B1b	Hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolde opleiding, Bijscholing en/of ervaring, of zes jaar relevante ervaring als medewerker categorie 1

**Functieclassificatie socio-cultureel werk
en socio-professionele inschakeling in Brussel**

Functies	Barema	Minimale toegangsvereisten
Uitvoerend en/of ondersteunend sociocultureel medewerker (cat. 2) 'begeleider, projectwerker, participatiemedewerker, animator, groepsbegeleider, ...'	B2b B2a MV2	Lager secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolde opleiding, bijscholing en/of ervaring Hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolde opleiding, Bijscholing en/of ervaring, of zes jaar relevante ervaring als medewerker categorie 2 */** Zes jaar relevante ervaring als medewerker categorie 2 in B2a */**
Assistent voor uitvoering van socioculturele deeltaken (cat. 3) 'assistent, stagiair, ...'	B3	Geen
Administratief, technisch en/of logistiek verantwoordelijke	A1	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
ATL-medewerker 'boekhouder, informaticus, administratief medewerker, polyvalent administratief medewerker, technicus, theater-technicus, ...'	A3	Lager secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding en/of ervaring
Onderhoudspersoneel	L4	Geen

Cultuurspreiding

Functieclassificatie cultuurspreiding		
Functies	Barema	Minimale toegangsvereisten
Afdelingscoördinator, expert-teamleider	B1A	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
Functie van universitair niveau	L1	Licentiaat, master, doctor of diploma hoger onderwijs lange type, of gelijkwaardig door nascholing, stages en/of ervaring
Professioneel medewerker, artistiek medewerker, medewerker publiekswerking, administratieteamleider, educatief medewerker, gids	B1c	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
Onderhoudswerker, suppoost, baliebediende	L4	Geen

Maatschappelijk opbouwwerk en integratiecentra

Functieclassificatie maatschappelijk opbouwwerk en integratiecentra		
Functies	Barema	Minimale toegangsvereisten
Uitvoerend en/of ondersteunend socio-cultureel medewerker (cat. 2)	B2a	Hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
	MV2	Zes jaar relevante ervaring als medewerker cat. 2 in B2a
Socio-cultureel medewerker met inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de functie (cat. 1)	B1c	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
	B1b	Zes jaar relevante ervaring als medewerker cat. 1
Verantwoordelijke (diensthoofd, afdelingshoofd of medewerker met verantwoordelijkheid voor de inhoudelijke organisatiebeleidsvoering)	B1a	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
Functie van universitair niveau* (staffunctie van universitair niveau, educatieve functie van universitair niveau, informaticafunctie van universitair niveau, IKZ-functie van universitair niveau, juridische functie van universitair niveau, ...)	L1	Licentiaat, master, doctor of diploma hoger onderwijs lange type, of gelijkwaardig door nascholing, stages en/of ervaring

Milieusector

Functieclassificatie milieusector		
Functies	Barema	Minimale toegangsvereisten
Verantwoordelijke 'diensthoofd, afdelingshoofd, ...'	B1a	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
Medewerker met inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de functie (categorie 1) 'educatief medewerker, beleidsmedewerker, studiemedewerker, inhoudelijk expert, stafmedewerker, ...'	B1c	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
	B1b	Zes jaar relevante ervaring als medewerker categorie 1 */**
Inhoudelijk medewerker (categorie 2) '(groeps) begeleider, projectmedewerker, bewegingsmedewerker, vormingsmedewerker'	B2b	Lager secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
	B2a	Hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring, of zes jaar relevante ervaring als medewerker categorie 2 */**
	MV2	Zes jaar relevante ervaring als medewerker categorie 2 in B2a */**
Assistent voor uitvoering van socioculturele deeltaken (categorie 3) 'assistent, ...'	B3	Geen

Functieclassificatie milieusector

Functies	Barema	Minimale toegangsvereisten
Administratief verantwoordelijke	A1	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
Administratief medewerker 'boekhouder, informaticus, communicatiemedewerker, ...'	A2	Hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
Administratie ondersteunend medewerker 'onthaalmedewerker, polyvalent administratief ondersteunend medewerker, baliemedewerker, kopiïst, ...'	A3	Lager secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding en/of ervaring
Onderhoudspersoneel (niet-doelgroepwerknemers***)	L4	Geen
Begeleider technische of logistieke ploeg in functie van natuur- landschapsbeheer 'ploegbegeleider'	TL1	
Technisch en logistiek medewerker in functie van natuur- en landschapsbeheer	TL2	
Doelgroepwerknemers in functie van natuuren landschapsbeheer 'natuurwerker, parkwerker, landschapswerker'	G.G.M.M.I.	Geen

Sportfederaties

Functieclassificatie sportfederaties		
Functies	Barema	Minimale toegangsvereisten
Functie van universitair niveau	A 111	Diploma universitair onderwijs of hoger onderwijs van twee cycli met volledig leerplan (master)
Functie van hoger-onderwijsniveau	B 111	Diploma hoger onderwijs van één cyclus met volledig leerplan (bachelor) of kandidaatsdiploma of getuigschrift van hoger onderwijs, uitgereikt na een cyclus van tenminste twee studiejaar
Functie van hoger-secundaironderwijsniveau	C 111	Diploma hoger secundair onderwijs

Beroepsopleiding

Functieclassificatie beroepsopleiding		
Functies	Barema	Minimale toegangsvereisten
Eindverantwoordelijke	B1a	vertaalt de strategie en doelstellingen van de organisatie naar de dagelijkse werking en geeft leiding aan werknemers
Functie van universitair niveau	L1	functies waarvoor de werkgever, al dan niet volgens de vereisten van de subsidiërende overheid, een diploma eist van licentiaat, master, doctor of van het hoger onderwijs lange type, of gelijkwaardigheid door nascholing, stages en/of ervaring.
Verantwoordelijke	B1b	coördineert één of meerdere primaire dienstverleningen(1) van de organisatie en° rapporteert aan de eindverantwoordelijke of directie
Opleider/begeleider	B1c	bepalen, uitvoeren en opvolgen van aangepast opleidings- en/of coachingstraject voor werkzoekende, (doelgroep)werknemer en/ of externe werkgever en° heeft grondige en relevante kennis van de arbeidsmarkt
Technisch instructeur	B2a	staat in voor de vaktechnische opleiding van werkzoekenden en doelgroepwerknemers op de opleidings- of werkvloer en° staat in voor de werkverdeling, aansturing en ondersteuning van doelgroepwerknemers

Functieclassificatie beroepsopleiding

Functionies	Barema	Minimale toegangsvereisten
Verantwoordelijke ondersteunend domein	A1	verantwoordelijk voor specifieke processen in een ondersteunend functioneel domein(2) en° administratieve en organisatorische assistentie op directieniveau
Uitvoerend medewerker ondersteunend domein	A2	voert specifieke taken en deelprocessen uit in een ondersteunend functioneel domein
Onderhoudspersoneel	L4	medewerkers in de organisatie, andere dan doelgroepwerknemers, die taken van logistieke en/of technische aard uitvoeren
Doelgroepwerknemers	G.G.M.M.I.	Geen specifieke bepalingen

Loon- en arbeidsvoorwaarden

De lonen in het PC 329.01 stijgen mee met de lonen van de ambtenaren. Dit gebeurt gemiddeld om de twee jaar. De meest recente indexering vond plaats op 1 oktober 2018. Lonen zijn altijd onderhevig aan veranderingen door indexering of andere aanpassingen.

We geven je graag enkel de meest recente lonen mee, wat echter onmogelijk is in brochurevorm. Wil je de meest recente barema's voor je functie raadplegen? Dan kun je steeds terecht bij je lokaal secretariaat of op de sectorpagina op onze website.

Premies

Eindejaarspremie

Het bedrag van de eindejaarspremie verschilt tussen de deelsectoren, maar wordt vaak bepaald door het optellen van twee bedragen. Een eerste deel is een vast, al dan niet, geïndexeerd deel; het tweede deel is een vastgelegd percentage van het jaarloon. Hieronder vindt u de bedragen die in 2017 van toepassing waren.

Deelsector	Vast geïndexeerd	Vast niet-geïndexeerd	% loon
sociaal-cultureel werk, cultuur(spreiding), sportwerk, lokale diensteneconomie, beroepsopleiding, armoedebestrijding, inburgering, milieu- en natuurwerk	132,81		5,76%
samenlevingsopbouw en integratiesector	132,81		7,57%

Deelsector	Vast geïndexeerd	Vast niet-geïndexeerd	% loon
doelgroepwerknemers met wep-plusstatuut en in de lokale diensteneconomie			4,17%
basiseducatie	774,97	55,08	3,52%
Nederlandstalige organisaties SPI in Brussels Hoofdstedelijk Gewest	343,19	55,08	2,5%

Vanaf 2020 zullen de volgende groepen een volwaardige 13de maand ontvangen:

- Werknemers in de deelsectoren integratie en samenlevingsopbouw
- Doelgroepmedewerkers in de LDE

Voor de deelsectoren sociaal-cultureel werk, cultuurspreiding, sportwerk, beroepsopleiding, armoedebestrijding, inburgering, milieu- en natuurwerk en de andere medewerkers in LDE wordt de eindejaarspremie gelijkgesteld op de volgende manier:

- Een vast geïndexeerd bedrag van 506,3866 euro.
- Een variabel gedeelte van 5,76% van het geïndexeerd brutojaarloon. Het brutojaarloon wordt berekend als $12 \times$ het loon van oktober

Haard- en standplaatstoelage

Een haardtoelage wordt toegekend:

- aan het gehuwd of wettelijk samenwonend personeelslid, behalve wanneer de toelage aan hun echtgeno(o)t(e) of partner wordt toegekend.
- aan de andere werknemers, die één of meer kinderen ten laste hebben voor wie ze kinderbijslag(en) ontvangen, behalve als zij samenwonen met een werknemer van het andere geslacht die de haardtoelage geniet.

Als beide partners werknemers zijn van eenzelfde instelling, wordt de haardtoelage toegekend aan degene die het laagste loon geniet.

Bij gelijke jaarbedragen kunnen de partners met wederzijds akkoord bepalen wie van beiden begunstigde zal zijn van de haardtoelage. Een standplaatstoelage wordt toegekend aan de werknemers die geen haardtoelage bekomen.

Maandlonen welke € 2 195,56 niet te boven gaan	
Haardtoelage	Standplaatstoelage
€ 100,39	€ 50,19

Maandlonen welke hoger zijn dan € 2 195,56 doch 2 491,49 niet te boven gaan	
Haardtoelage	Standplaatstoelage
€ 50,19	€ 25,10

Wanneer – door het overschrijden van de hoger vermelde maandlonen en het daaraan gekoppelde verlies van de volledige of gehalveerde toelage – de bezoldiging zou dalen, wordt het verschil toegekend onder de vorm van een gedeeltelijke toelage.

De bedragen van de toelagen en de hoger vermelde grensbedragen zijn geactualiseerde cijfers (dd. 01.07.2017), die gekoppeld zijn aan het indexcijfer.

Bij deeltijdse prestaties worden zowel de toelagen als de grensbedragen pro rata verrekend. De haard – of standplaatstoelage wordt in maandelijkse schijven betaald, samen met het loon van de maand waarop zij betrekking heeft.

Arbeidsduur | flexibiliteit

De arbeidsduur in de sector mag in bepaalde gevallen maximaal 11 uur per dag of 50 uur per week bedragen. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur blijft echter 38 uur. Deze mag niet met meer dan 91 uur overschreden worden over een referentieperiode van een jaar.

Hier bestaan twee uitzonderingen op: bij een buitengewone vermeerdering van werk of door onvoorziene noodzakelijkheid kan deze grens opgetrokken worden naar 143 uur. Het begin en einde van de referentieperiode van een jaar moet vastgelegd worden in het arbeidsreglement.

Nachtarbeid

Nachtarbeid is toegelaten voor werknemers die activiteiten uitoefenen die niet kunnen worden uitgesteld of gerealiseerd op een ander ogenblik, onder meer om contacten met vrijwilligers en activiteiten, voor het publiek toegankelijk, mogelijk te maken.

Zon- en feestdagen

Het aantal zondagen dat men mag werken, mag niet meer bedragen dan 10. Voor verenigingen voor volksontwikkeling, erkend bij decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 19 april 1995 bedraagt dit 13 dagen.

Voor onderstaande subsectoren ligt de limiet op 26 zondagen:

- vorming van kaderleden en vormingsinstellingen;
- culturele centra;
- activiteiten verbonden aan de productie en de uitzending van de actualiteitsberichterijding via niet-commerciële radio en televisie;
- sportcentra en -clubs;
- niet-commerciële toeristische organisaties die gewoonlijk publiek ontvangen op zondag;

- jeugdcentra en -huizen en jeugdorganisaties die gewoonlijk publiek ontvangen op zondag.
- de musea en museale instellingen, evenals de ermee verbonden educatieve diensten.

Tot slot kan, op vrijwillige basis, voor de volgende functies het aantal zondagen opgetrokken worden naar 35:

- onthaalpersoneel en omkadering van het publiek;
- schoonmaakpersoneel;
- animatoren.

De werknemer in kwestie moet hiervoor een gedateerde en ondertekende aanvraag afgeven aan de werkgever. Dit kan steeds herroepen worden door opnieuw een ondertekend en gedateerd schrijven te richten aan de werkgever. Hierbij geldt dan wel een opzegtermijn van 6 maanden vanaf de ondertekening.

De inhaalrust die gegeven moet worden voor arbeid op zondag, is gelijk aan de duur van de arbeid. Deze moet toegekend worden binnen de vier weken na de zondag waarop gewerkt werd.

Vervoerskosten

Woon-werkverkeer

Woon-werkverkeer met de trein wordt 100% terugbetaald door de werkgever. Openbaar vervoer die niet met de trein gebeurt; wordt als volgt vergoed: Indien de prijs in verhouding staat tot de afstand, wordt de tussenkomst in de prijs van het gebruikte vervoersbewijs vergoed aan 71,8%, op basis van de tabel hieronder (bedragen per maand).

Als het een forfaitaire prijs is, bedraagt de tussenkomst 71,8% van de effectief betaalde prijs, zonder daarbij het bedrag van 30 euro/maand te overschrijden.

Voor werknemers die gebruik maken van een eigen wagen, betaalt de werkgever een bijdrage die gelijk is aan 60% van een maandtreinticket 2de klas voor de overeenstemmende enkele afstand als die minstens 3 km bedraagt.

Indien men voor de uitvoering van het werk op vraag van de werkgever zich meermaals op dezelfde werkdag naar de werkplaats moet begeven, heeft recht op een extra bijdrage. De maandelijkse bijdrage wordt per extra woon-werkverplaatsing vermeerderd met 1/25 voor werknemers in een zesdagenweek en met 1/21 voor werknemers in een vijfdagenweek.

Werknemers met de fiets of te voet hebben recht op een vergoeding van 0,23 euro/km.

Maandelijke bijdrage werkgever (openbaar vervoer)

Aantal km	Tussenkost werkgever
1	18,30
2	20,50
3	22,30
4	24,40
5	26,00
6	28,00
7	30,00
8	31,00
9	33,00
10	35,00
11	37,00
12	38,50
13	40,00
14	42,00
15	43,50
16	45,00
17	47,50
18	49,00

Maandelijkse bijdrage werkgever (openbaar vervoer)

Aantal km	Tussenkost werkgever
19	51,00
20	53,00
21	54,00
22	56,00
23	58,00
24	59,00
25	62,00
26	63,00
27	65,00
28	67,00
29	68,00
30	70,00
31 – 33	73,00
34 – 36	78,00
37 – 39	82,00
40 – 42	87,00
43 – 45	91,00
46 – 48	96,00

Maandelijke bijdrage werkgever (openbaar vervoer)

Aantal km	Tussenkost werkgever
49–51	101,00
52–54	104,00
55–57	107,00
58–60	111,00
61–65	115,00
66–70	120,00
71–75	126,00
76–80	132,00
81–85	137,00
86–90	143,00
91–95	148,00
96–100	153,00
101–105	160,00
106–110	165,00
111–115	171,00
116–120	177,00
121–125	181,00
126–130	187,00

Maandelijks bijdrage werkgever (openbaar vervoer)

Aantal km	Tussenkost werkgever
131 – 135	192,00
136 – 140	198,00
141 – 145	203,00
146 – 150	211,00
151 – 155	214,00
156 – 160	220,00
161 – 165	225,00
166 – 170	231,00
171 – 175	236,00
176 – 180	242,00
181 – 185	246,00
186 – 190	253,00
191 – 195	258,00
196 – 200	264,00

Verlofstelsels

Feestdagen

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op 10 wettelijke betaalde feestdagen.

- Nieuwjaar (1 januari)
- Nationale feestdag (21 juli)
- Paasmaandag
- O.L.V. Hemelvaart (15 augustus)
- Dag van de Arbeid (1 mei)
- Allerheiligen (1 november)
- O.L.H. Hemelvaart
- Wapenstilstand (11 november)
- Pinkstermaandag
- Kerstdag (25 december)

Conventionele verlofdagen

Werknemers tussen 35 tot en met 44 jaar hebben recht op 5 extra verlofdagen per jaar. Voor deze dagen geldt een degressieve cumulatie met bestaande extra verlofdagen zoals betaalde vakantiedagen bovenop de wettelijke vier weken, betaalde feestdagen bovenop de wettelijke 10, anciënniteitsverlofdagen en compensatiedagen die ingevoerd werden onder een collectieve arbeidsduurverkortung onder de grens van 38 uur per week.

Extra verlofdagen 35 – 44 jaar (voltijdse basis)

Bestaande extra verlofdagen	Bijkomende extra verlofdagen 35 – 44 jaar	Totaal extra verlofdagen 35 – 44 jaar
0	+5	5
1	+4.5	5.5
2	+4	6
3	+3.5	6.5
4	+3	7
5	+2.5	7.5
6	+2	8
7	+1.5	8.5
8	+1	9
9	+0.5	9.5
10 of meer	0	blijft 10 of meer

Vanaf 45 jaar worden 2 uur vrijstelling van arbeid per week toegekend.

Vanaf 50 jaar wordt dit 4 uur per week.

Vanaf 55 jaar wordt dit 6 uur per week.

Deze worden in dagen toegekend.

Gewettigde afwezigheid om dwingende familiale redenen

Werknemers hebben recht op een niet-bezoldigde afwezigheid van maximum 10 dagen per jaar in de volgende gevallen:

- ongeval, ziekte of overlijden van een afstammeling, van de echtgenoot of van een andere persoon die tot het gezin behoort;
- ongeval, ziekte of overlijden van een alleen levende vader, moeder of afstammeling;
- noodzakelijkheid van bewaking van de kinderen van de werknemer;
- aanzienlijke materiële schade aan de woning van de werknemer.

Deze dagen zijn, wat de sociale zekerheid betreft, gelijkgesteld met arbeidsdagen. Men moet de werkgever hiervan vooraf op de hoogte brengen of, indien onmogelijk, hem onmiddellijk verwittigen.

De reden van de afwezigheid moet door gepaste documenten worden bewezen of, bij gebreke hieraan, door om het even welk ander rechtsmiddel.

De afwezigheid mag nooit minder bedragen dan één dag, tenzij men om één van hoger vermelde redenen zijn werk dringend moet verlaten.

In dat laatste geval wordt elke afwezigheid van meer dan 4 uren gelijkgesteld met een afwezigheid van een dag en elke afwezigheid van minder dan 4 uren, met deze van een halve dag. Alle reeds gepresteerde uren van die dag moeten vergoed worden.

Tijdskrediet

Het gemotiveerd tijdskrediet geeft de werknemer met 24 maanden anciënniteit de mogelijkheid zijn arbeidsprestaties voltijds, halftijds of met 1/5de te onderbreken gedurende 36 maanden voor het motief 'opleiding', of gedurende 51 maanden voor de motieven: 'zorg voor het kind jonger dan 8 jaar', 'palliatieve verzorging', 'zwaar ziek kind of familielid' of 'gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar'.

De werknemer moet zijn gemotiveerde aanvraag kunnen bewijzen. Voor het gemotiveerd tijdskrediet betaalt de RVA wel een vergoeding om het inkomensverlies te compenseren.

De vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 60 jaar of ouder, biedt aan personen die dat willen de kans om hun arbeidsritme te verminderen, naar het einde van hun loopbaan toe, door over te stappen, hetzij op een 4/5-tijds (voor de voltijdse werknemers of die een 4/5 tijdskrediet opnemen), hetzij op halftijds (voor personen die minstens 3/4-tijds zijn tewerkgesteld).

Er is geen maximale duur voorzien. In dit geval is een bedrijfsanciënniteit van 24 maanden vereist (of minder indien de partijen dit overeenkomen) en moet men een beroepsloopbaan van 25 jaar kunnen aantonen.

Instappen in dit algemeen systeem van tijdskrediet eindloopbaan geeft wel recht op een RVA vergoeding om het inkomensverlies te compenseren.

Het paritair comité 329.01 heeft van de mogelijkheid gebruik gemaakt om de leeftijd die toegang geeft tot de onderbrekingsuitkeringen te verlagen tot 55 jaar voor de werknemers die zich in een van de volgende situaties bevinden:

- ze zijn op de aanvangsdatum van hun vermindering van prestaties tewerkgesteld in een onderneming die is erkend als zijnde in herstructurering of in moeilijkheden;
- op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever kunnen ze 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen, in de zin van de reglementering 'werkloosheid met bedrijfstoeslag';
- op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever waren ze:
 - ofwel ten minste 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren tewerkgesteld in een zwaar beroep;
 - ofwel ten minste 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren tewerkgesteld in een zwaar beroep;
 - ofwel ten minste 20 jaar tewerkgesteld in een stelsel van nachtarbeid.

Onder 'zwaar beroep' wordt verstaan dat men heeft:

- gewerkt in 'wisselende ploegen van 2 werknemers die zowel qua inhoud als qua omvang hetzelfde werk doen'.
- gewerkt hebben in een uurrooster met onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- gewerkt in een arbeidsregime met nachtprestaties.

In het PC 329.01 heeft de werknemer wel recht om deze tijdskredietformule vanaf 50 jaar op te nemen onder de volgende vormen, echter zonder dat de RVA hiervoor een vergoeding betaalt:

- halftijds op voorwaarde dat de werknemer een zwaar beroep heeft uitgeoefend dat bovendien voorkomt in de lijst van de knelpuntberoepen;
- 4/5-tijds als de werknemer een zwaar beroep heeft uitgeoefend of een 28-jarige loopbaan kan voorleggen;
- halftijds of 4/5-tijds wanneer het bedrijf van de werknemer erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Eindloopbaan (SWT | brugpensioen)

Regime	Leeftijd/loopbaanvereiste	Geldig tot
Algemeen stelsel	Vanaf 62 jaar mannen: 40 jaar loopbaan vrouwen: 34 jaar loopbaan (2018) 35 jaar loopbaan (2019)	Duur cao: tot 31.12.2018
SWT zwaar beroep	Vanaf 59 jaar 35 jaar loopbaan	Duur cao: tot 31.12.2018
SWT nachtarbeid, bouw en zware beroepen	Vanaf 59 jaar 33 jaar loopbaan	Duur cao: tot 31.12.2018
SWT lange loopbaan	Vanaf 59 jaar 40 jaar loopbaan	Duur cao: tot 31.12.2018
Landingsbaan (lange loopbaan, zwaar beroep of onderneming in herstructurering of moeilijkheden)	Vanaf 55 jaar 35 jaar loopbaan	Duur cao: tot 31.12.2018

Syndicale rechten

Syndicale premie

De premie bedraagt 80 euro per jaar voor werknemers die voltijdse syndicale bijdragen betalen. Werknemers die deeltijdse syndicale bijdragen betalen, krijgen 40 euro per jaar.

Om de volledige premie te ontvangen moet je van 1 januari tot 31 december gewerkt hebben in de sector en ten laatste op 1 april van dat jaar lid zijn bij een vakbond.

Wat moet je juist doen?

Je ontvangt een attest van je werkgever. Breng dit ingevulde attest binnen bij je ACLVB-secretariaat. Het attest moet voorzien zijn van jouw lidnummer, je rekeningnummer en de datum waarop je lid werd.

Syndicale afvaardiging

Een onderneming met minstens 20 werknemers moet een syndicale afvaardiging inrichten wanneer de helft of meer van de werknemers van die onderneming daarom verzoekt. Het aantal afgevaardigden per onderneming ligt als volgt vast:

Aantal werknemers	Effectieven	Plaatsvervangers
20–34	2	–
35–49	2	1
50–99	3	3
100+	4	4

Om als afgevaardigde te mogen fungeren, moet men aan de volgende voorwaarden voldoen op de datum van de aanvraag tot oprichting van de syndicale afvaardiging:

- ten minste zes maanden 'halftime' anciënniteit bezitten in de inrichting;
- niet zijn opgezegd;
- de pensioenleeftijd niet bereikt hebben;
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel of van de Raad van beheer van de onderneming.

Tweede pensioenpijler

Van zodra men zes maanden ononderbroken gewerkt heeft in de Vlaamse Non-Profitsector wordt men aangesloten bij het Pensioenfonds. Wanneer de aangeslotene met pensioen gaat, kan deze aanspraak maken op het kapitaal dat het Fonds tijdens de loopbaan voor het lid opgespaard heeft. Bij een vroegtijdig overlijden wordt het opgespaarde kapitaal uitgekeerd aan de rechthebbende(n). Het Fonds trad officieel in werking in 2011, dit heeft enkele gevolgen voor zowel de hoogte van de toekenningen als voor de manier van toekennen.

Periode 2006 – 2010

Werknemers die op 1 januari 2010 of later in de sector hebben gewerkt, hebben recht op een toekening. Voor elk trimester voltijds werken wordt 10 euro op de pensioenspaarrekening gezet. Bij halftijds of minder is dit 5 euro.

Periode vanaf 2011

Na 2011 zijn de bedragen afhankelijk van de organisatie waar men tewerkgesteld is.

Pensioentoeelage per trimester	Gewerkt in organisatie niet vrijgesteld van RSZ-bijdrage	Gewerkt in organisatie vrijgesteld van RSZ-bijdrage
2011	€ 33,75	€ 6,00
2012	€ 30,00	€ 5,00
2013	€ 30,00	€ 13,50
2014 – 2015	€ 30,00	€ 12,00
2016 – 2017	€ 30,00	€ 13,76

Voor meer informatie kunt u terecht op de website van het Fonds:
www.pensioensocialesector.org.

Vormingen

Elk **ACLVB-lid** kan bij vzw Comé, de vormingsdienst van de Liberale Vakbond, **GRATIS** vorming volgen. Dit kan onder betaald educatief verlof of onder syndicaal verlof.

Specifieke vorming Non-Profit voor afgevaardigden

Deze vorming is voor alle effectieve en plaatsvervangende leden van OR, CPBW en/of SD die werken in een Non-Profitsector.

Tijdens deze residentiële vorming wordt ingegaan op specifieke regelgeving van de Non-Profit. Voor 2019 vallen de data op 14–16 januari en 14–15 maart. Inschrijven kan via de website van Comé:

<http://www.comé.be/aanbod/residentieel-non-profit>.

Syndicale vorming voor verkozenen

Leden van de OR, CPBW en/of SD kunnen zich inschrijven voor een vorming rond de werking van deze organen. Dit zijn residentiële vormingen. Wie niet kan/wil overnachten, kan de vorming ook provinciaal volgen.

Andere vormingen

Ook voor niet-mandatarissen zijn interessante opleidingen voorzien. Enkele onderwerpen zijn digitalisering & informatica, rechten en plichten, tax-on-web, ... Alle informatie is beschikbaar op <http://www.comé.be>.

Lid worden? Het is je geld waard!

Bij de Liberale Vakbond ben je geen nummer.

Dat voel je meteen als je binnenstapt.

Persoonlijke service, snelle betalingen

- Je stelt je vragen over de berekening van je loon, belastingen, pensioen, ziekte, invaliditeit, ... ?
- Je wilt professioneel advies over welke richting je uit moet met je loopbaan?
- Je hebt nood aan (juridische) bijstand in geval van conflict of ontslag? Lees in dat geval ook ons [Charter juridische geschillen](#).
- Je wilt geholpen worden door een consulent in je zoektocht naar werk?
- Je bent op zoek naar een vakbond die je (werkloosheids-)uitkering snel en correct uitbetaalt?
- Je wilt mooie momenten extra vieren met een geboorte- of adoptiepremie, huwelijkspremie, premie voor samenwonenden of rustpremie?
- Je wilt een deel van je lidgeld recupereren via een syndicale premie, voorzien via je sector?

Dan kan je terecht bij een van de honderd [ACLVB-kantoren](#), verspreid over het ganse land.

Sterk op het werk

Bij de ACLVB staat de dialoog voorop. Wij willen dat én de werknemer én het bedrijf erop vooruitgaan. Pas wanneer alle onderhandelingsmogelijkheden uitgeput zijn, gaan we tot actie over.

Het engagement van onze afgevaardigden en militanten wordt bovendien ondersteund door een professioneel syndicaal team en andere specialisten.

Sterk in sociaal overleg

Tegenover politici, in de bedrijven, met sectorfederaties, ... vertegenwoordigt de Liberale Vakbond werknemers en uitkeringsgerechtigden op alle niveaus van het sociaal overleg. We leggen mee loonafspraken vast, ijveren voor werkbaar werk, vechten voor betere sociale uitkeringen en we beschermen je koopkracht.

Blij met de indexering van je salaris? Ook dat is het resultaat van volgehouden inspanningen achter de schermen. Niet de luidste roepers, wel de vinnigste verdedigers, de ACLVB-onderhandelaars!

Je ledenbijdrage snel terugverdiend

Een uitmuntende service en een doortastende verdediging van je belangen, voor minder gaan we niet. Daarbovenop geniet je van een overvloed aan **voordelen**. Met een **lidmaatschap** bij de ACLVB win je over de hele lijn! Met onze Merits & Benefits kaart heb je recht op tal van voordelen bij honderden handelaars, winkelketens en webshops!

Ledenbijdragen

De maandelijkse ledenbijdragen zijn beschikbaar via <http://www.aclvb.be/nl/ledenbijdragen>.

Voor studenten is het lidmaatschap helemaal gratis en krijg je er nog heel wat specifieke voordelen bovenop: gratis juridische bijstand voor studentenarbeid, info over jeugdvakanties, vakantiewerk, studietoelagen, studeren in het buitenland, ... en goedkoper reizen en winkelen.

Overtuigd?

Vul dan het lidmaatschapsformulier op de volgende pagina in of ga naar www.aclvb.be/nl/word-lid/registreren!

Facebook

Like onze Facebook-pagina en volg het laatste nieuws over de Non-Profit via <https://www.facebook.com/aclvbnonprofit>.

Ik wil lid worden van de ACLVB!

voornaam

naam

straat + nr.

postcode + gemeente

tel./gsm

e-mail

geboortedatum

rijksregisternummer *(achteraan op uw identiteitskaart, enkel de cijfers invullen)*

burgerlijke staat

nationaliteit

taal Nederlands Frans

statuut 1 arbeider bediende kader jonge werknemer (- 25 jaar)
 werkloze student beroepsinschakelingstijd (BIT)

statuut 2 voltijds vrijwillig deeltijds onvrijwillig deeltijds

naam bedrijf

straat + nr.

postcode + gemeente

waar aansluiten? in de gemeente waar ik woon in de gemeente waar ik werk

handtekening en datum

Bezorg deze strook aan uw ACLVB-kantoor.

