

LOON EN WERKVOORWAARDEN IN DE SECTOR 319.01

ACV Puls maakt er werk van!

EDITIE
2022



COLOFON

ACV Puls is actief in de verschillende non-profitsectoren:

Ziekenhuizen, residentiële en ambulante geestelijke gezondheidszorg, ouderenzorg, thuisverpleging, revalidatie, gezondheidsondersteunende diensten, gehandicaptenzorg, jeugdhulp, welzijnswerk, kinderopvang, vormingswerk en cultuur, gezinszorg, thuiszorg, maatwerkbedrijven, socioculturele sector, sociale economie, en tal van andere welzijns- en gezondheidsdiensten.

Samen zijn we een beweging die gaat voor resultaat.

www.hetacv.be/acv-puls

www.wittewoede.be

Deze brochure is een uitgave van ACV Puls, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen.

De redactie werd afgesloten in juni 2022. De digitale versie van de brochure vind je op onze website en actualiseren we bij nieuwe info.

INHOUD

Hallo!	4
319.01: een brede sector	5
ACV Puls non-profit, EVEN VOORSTELLEN	6
Je loon	8
Premies en vergoedingen	8
Vergoedingen voor onregelmatige prestaties	9
Eindejaarspremie	11
Vergoedingen voor woon-werkverkeer en bij vervoer in opdracht	11
Naar een modern loonmodel	11
Arbeidstijd	12
Arbeidstijdwetgeving	12
Tussen flexibiliteit en voorspelbaarheid	12
Vakantie	13
Jaarlijkse vakantie	13
Vakantiegeld	13
Specifieke vakantieregelingen	13
Wettelijke feestdagen	14
De loopbaanregeling “vrijstelling van arbeidsprestaties”	14
Een kind op komst	15
Moederschapsverlof	15
Geboorteverlof	15
Ouderschapsverlof	15
Adoptieverlof	15
Tijd naast het werk	16
Tijdskrediet	16
Thematische verloven	16
Klein verlet	16
Dwingende redenen	17
Eindloopbaan	18
Landingsbaan	18
SWT (het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag)	18
Pensioen	18
Het pensioenfonds non-profit	18
Nood aan een babbel over je job?	20
Nog vragen? Contacteer ons	21
ACV Puls online	22

HALLO!

***Pas gestart in de non-profit, of ben je al een tijdje aan de slag?
In deze brochure vind je een beknopt overzicht van de loon- en werk-
voorwaarden in de sector 319.01.***

Waar heb je recht op? Hoe zit het met je loon? Hoeveel vakantiedagen heb je?

In deze brochure vind je antwoorden op heel wat vragen samen met enkele belangrijke weetjes.

Voor meer uitgebreide informatie geven we je verwijzingen mee naar handige themabrochures of naar informatie op onze website.

Aarzel zeker niet om contact met ons op te nemen. Je bent van harte welkom bij de ACV Pulsafgevaardigden op je werk, en in het ACV Pulssecretariaat in je regio. We geven je graag meer informatie of advies over je loon- en werkvoorwaarden. Je kan rekenen op een persoonlijk antwoord op maat.

De contactgegevens van onze kantoren vind je achteraan in de brochure.

Veel leesplezier,

Olivier Remy
Algemeen Coördinator ACV Puls non-profit

319.01: EEN BREDE SECTOR

De sector van de gehandicaptenzorg, jeugdhulp en het algemeen welzijnswerk bestaat uit een brede waaier van organisaties. Op verschillende manieren bieden zij zorg en ondersteuning aan kinderen, jongeren en volwassenen die daar nood aan hebben. De maatschappelijk waarde is bijzonder groot. De werknemers verdienen goede loon-en arbeidsvoorwaarden. Het is een basisvoorwaarde voor een kwalitatieve hulpverlening.

Afspraken op sectorniveau worden gemaakt binnen het paritair comité 319.01. Ze zijn van toepassing op verschillende deelsectoren:

- ✓ **Gehandicaptenzorg:** organisaties die ondersteuning bieden aan personen met een handicap, hetzij minderjarigen, hetzij meerderjarigen. Ze zorgen voor begeleiding, dagondersteuning, verblijf of woonondersteuning. Erkenning en subsidiëring gebeurt door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH)
- ✓ **Jeugdhulp:** organisaties die ondersteuning bieden aan kinderen en jongeren in moeilijke opvoedingssituaties en hun gezinnen. Het gaat onder andere over organisaties voor bijzondere jeugdzorg, centra integrale gezinszorg (CIG), centra kindzorg en gezinsondersteuning (CKG), en diensten voor pleegzorg. Erkenning en subsidiëring gebeurt door het Vlaams Agentschap Opgroeien.
- ✓ **Algemeen welzijnswerk:** centra waar mensen terecht kunnen met al hun vragen en problemen die te maken hebben met welzijn. De CAW's zetten in op ontmoeting, informatie, advies en korte hulp, begeleiding, opvang of crishulp.

De meeste van deze deelsectoren worden geconfronteerd met belangrijke veranderingen. De Vlaamse overheid wil daarmee een antwoord bieden aan de toenemende vraag naar hulp, binnen een beperkt budgettair kader. Maar de aanpassing van de financiering, de afbouw van regels en kwaliteitskaders, en de introductie van het zogenaamde 'sociaal ondernemerschap' verhogen de druk op werknemers. Bovendien zet het de deur open voor een commercialisering van het aanbod.

Waar je ook werkt, je kan ervan op aan dat ACV Puls niet alleen de veranderingen in je sector voor je opvolgt maar er alles aan doet om te wegen op het beleid. ACV Puls gaat voor een correcte financiering van de sector, onderhandelt afspraken over het inzetten van voldoende personeel en waakt over de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening.

Michael Vandenbroucke, sectorcoördinator gehandicaptenzorg, jeugdhulp en algemeen welzijnswerk



ACV PULS NON-PROFIT, EVEN VOORSTELLEN

ACV Puls is een actieve vakbond in alle sectoren van zorg, welzijn en cultuur.

Samen zijn we de beweging van heel de non-profit in Vlaanderen en Brussel, met een visie en een hart voor zorg, welzijn en cultuur.

ACV Puls is er voor elke werknemer!

We komen op voor de belangen van elke werknemer, ongeacht het statuut en in elke beroeps- of functiegroep. Dat is een logisch fundament van onze werking. Omdat de inzet van elke werknemer, in elke job en in elke functie belangrijk is voor kwaliteitsvolle zorg, welzijn en cultuur in onze samenleving.

Samen maken we het beter!

Kwaliteit van zorg, welzijn en cultuur staat voorop. Voor ACV Puls is die één en ondeelbaar verbonden met de zorg voor kwaliteitsvolle loon- en werkvoorwaarden. Dit voor alle werknemers die zich daar dagelijks voor inzetten. Op maat van elke leeftijd en op maat van elk moment in je loopbaan.

ACV Puls gaat voor resultaten, voor oplossingen en voor vooruitgang.

Hoe zouden de sector en je eigen loon- en werkvoorwaarden er vandaag aan toe zijn, als we samen nooit stappen vooruit hadden gezet voor de werknemers in zorg, welzijn en cultuur? Wat brengt de toekomst voor jou? Eén ding is zeker: vooruitgang in loon- en werkvoorwaarden komt nooit vanzelf.

Met de inzet en solidariteit van vele mensen hebben we de non-profit steeds heel sterk op de kaart gezet. Voor welverdiend respect en waardering, voor vooruitgang, en absoluut voor betere loon- en werkvoorwaarden. Met overleg en onderhandelingen, maar als dat nodig was, ook met rechtmatige strijdbaarheid. Dat zijn de ACV Puls 'non-profit roots' van bij het ontstaan van onze beweging. Maar bij uitstek ook vandaag én zeker ook voor de toekomst is dat onze kracht en ons engagement!

'Bij de pakken blijven zitten', dat staat echt niet in ons woordenboek.

ACV Puls is actief op vele domeinen die voor jou echt belangrijk zijn.

✓ Voor de non-profitsector waarin je werkt:

We onderhandelen sociale akkoorden met de regering en met de werkgeversorganisaties. Die akkoorden hebben een groot en een rechtstreeks effect op je loon- en werkvoorwaarden, op de nodige bijkomende jobs. Ook voor de vooruitzichten, de actualiteit en de problematieken in de sector waar je werkt nemen we het in ACV Puls ernstig en doelgericht op met werkgevers en politieke overheden.

✓ In de organisatie waar je werkt:

De ACV Pulsafgevaardigden op je werk zijn actief aan zet als woordvoerders in het sociaal overleg met je werkgever. Dat heeft rechtstreeks effect op je lokale loon- en werkvoorwaarden op het werk. Via dat sociaal overleg kan je met onze ACV Pulsafgevaardigden mee bepalen wat in jouw werkomgeving belangrijk is, wat echt beter moet, of wat nog beter kan.

Zijn er nog geen collega's als ACV Pulsvertegenwoordigers op je werk? Dan kan je toch steeds terecht bij onze secretariaten. Zij brengen je vertrouwelijk in contact met collega's die kennis hebben van de algemene informatie én van de specifieke werkvoorwaarden in je sector.

✓ Individuele dienstverlening en informatie

Voor alle informatie kan je terecht bij de ACV Pulsafgevaardigden op je werk en in onze ACV Pulssecretariaten. Je hoeft echt niet eerst in de problemen te zitten om baat te hebben bij onze dienstverlening. Je kan bij ons terecht voor advies, begeleiding, berekeningen en heel wat meer.

Indien nodig bemiddelen we met je (ex-)werkgever. Onze leden kunnen ook rekenen op **gratis** rechtsbijstand.

***Kortom: bij ACV Puls sta je er nooit en nergens alleen voor.
We nemen het altijd voor je op, in alle omstandigheden!***



MEER
WETEN?



Check www.hetacv.be/acv-puls

JE LOON

Je loon hangt vooral af van je functie. Daar hoort een loonschaal of barema bij. Elk barema heeft een cijfer of letter als code. Je loon hangt ook af van je aantal dienstjaren of anciënniteit bij je huidige werkgever, en eventueel in de sector als je al elders hebt gewerkt. Je barema evolueert volgens die loonanciënniteit.

Uiteraard bepaalt ook je contractuele arbeidstijd het loon. Iedereen, voltijds of deeltijds, heeft recht op een vast maandloon, maar het bedrag verschilt natuurlijk volgens het percentage van de arbeidstijd in je arbeidsovereenkomst. De loonschalen geven steeds het voltijds loon weer. Voor een deeltijdse arbeidsovereenkomst pas je dat in verhouding aan.

Dankzij onze inspanningen zijn de lonen in 2021 fiks gesteken, vooral in het begin van je loopbaan. Ook in de komende jaren blijven we werk maken van een aantrekkelijke (en correcte) verloning voor alle werknemers van de sector.

De loonschalen vind je op www.hetacv.be/acv-puls

ACV Puls: “Sectorale loonschalen zijn super belangrijk voor alle werknemers.

Stel je voor dat elke individuele werknemer zijn/haar loon en de evolutie ervan met de werkgever overeen zou moeten komen, zonder duidelijke spelregels.

Sectoraal onderhandelde loonschalen zijn rechten, vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Dat zorgt voor wettelijke zekerheid en afdwingbaarheid. Je loonschaal hangt ook niet af van evaluaties. Dat beschermt je tegen mogelijke willekeur. De evolutie van de loonschalen door anciënniteit en indexering is gegarandeerd voor elke werknemer.”

Premies en vergoedingen

Vergoedingen voor onregelmatige prestaties

In de non-profit is het niet uitzonderlijk dat er moet gewerkt worden tijdens het weekend, op feestdagen of 's nachts. Omdat dit een bijzondere inspanning vraagt, hebben wij sectorale regels onderhandeld over bijkomende vergoedingen of toelages.

Toeslag voor nachtdiensten

Een nachtdienst in de sector is de periode tussen 22u en 06u. Op niveau van de organisatie mag die wel worden verschoven, bijvoorbeeld naar de periode tussen 23u en 07u of de periode tussen 00u en 08u.

Voor alle werkuren tijdens een actieve nachtdienst wordt een toeslag

betaald van 20% op het loon. Voor een zogenaamde slapende nachtdienst worden er sowieso drie uren toegekend, met eenzelfde toeslag. Wanneer je ook effectief prestaties moet leveren tijdens die slapende nacht, dan tellen die dubbel. In totaal mogen er wel niet meer dan acht uren worden geteld en uitbetaald.

Toeslag voor avonddienst en voor zaterdagwerk

Voor alle werkuren op zaterdag en binnen de avonddienst wordt een toeslag betaald van 20% op het loon.

Een avonddienst binnen de sector is elke periode van minimaal vier aaneengesloten uren tussen 18u en 24u. Elke periode van dertig minuten of meer wordt aanzien als een uur. In de praktijk betekent dit dat er vier uur toeslagen avonddienst zijn vanaf drie en een half uur avonddienst.

Toeslag voor werken op zondagen

Voor alle werkuren die op een zondag vallen wordt een toeslag betaald van 100 % op het loon.

Toeslag voor werken op feestdagen

Voor alle werkuren op een wettelijke feestdag, wordt een toeslag betaald van 50% op het loon. Is de feestdag ook een zondag, dan geldt de hoogste, namelijk de toeslag voor werken op zondagen.

Onkostenvergoeding per dag begeleiding tijdens vakantieverblijven

Voor elke dag begeleiding (inclusief voor de eerste en de laatste onvolledige dag) tijdens een vakantieverblijf wordt een forfaitaire onkostenvergoeding betaald. Het bedrag van die toeslag aan de huidige index vind je in onze loonschalen.

De onkostenvergoeding is geen loon. Er worden dus geen bijdragen voor sociale zekerheid of fiscale voorheffing op afgehouden.



De loonschalen

Welke toeslagen zijn samen betaalbaar?

Uit de tabel hieronder kan je afleiden welke toeslagen gecombineerd worden. Een 'x' betekent dat ze gecombineerd kunnen worden, een '0' betekent dat ze niet combineerbaar zijn. In dat geval telt de hoogste toeslag. '1' betekent dat de toeslagen niet cumuleerbaar zijn voor zover het om dezelfde arbeidsuren gaat.

	Nachtdienst	Zondag	Feestdag	Zaterdag	Avond
Nachtdienst	-	X	X	0	0 (1)
Zondag	X	-	0	-	X
Feestdag	X	0	-	0	X
Zaterdag	0	-	0	-	X
Avond	0 (1)	X	X	X	-

Toeslagen voor periodes van 'gewaarbord loon'

Wie werkt in periodes met toeslagen, heeft ook recht op gemiddelde toeslagen in periodes van 'gewaarbord loon' (bijvoorbeeld bij ziekte, ongeval, klein verlet, feestdagen, educatief verlof of kredieturen syndicaal werk).

De sector heeft daarvoor een specifieke regeling uitgewerkt. In december wordt de toeslag voor periodes van gewaarborgd loon in een eenmalig bedrag uitbetaald.

Dat bedrag wordt berekend door alle toeslagen van het betrokken jaar op te tellen (X) en vervolgens te delen door het aantal gepresteerde arbeidsuren van het kalenderjaar (Y). De uitkomst hiervan wordt vermenigvuldigd met het aantal uren gewaarborgd loon van het kalenderjaar (Z). Dus: $X/Y \times Z$.

En wat met overuren?

“De arbeidsduurberekening, bijvoorbeeld het bepalen van meeruren en overuren, is een complexe zaak. In geval van overuren is er een wettelijke toeslag van 50%, en van 100% op zon- en feestdagen. Maar niet elk uur dat je meer werkt, is automatisch een overuur in de betekenis van overurentoeslag. Er zijn ook regels inzake bijvoorbeeld inhaalrust, uurroosterbeleid en -wijzigingen, de wettelijke grenzen van de arbeidstijd, ... Voor meer informatie of vragen in concrete situaties kan je rekenen op de vakbondsafgevaardigden van Acv Puls”.

Eindejaarspremie

Sinds VIA 5 ontvang je sinds 2020 een volwaardige dertiende maand. Dat is niet alleen eenvoudiger, het betekent in de maand december ook een hoger bedrag op je rekening.

Vergoedingen voor woon-werkverkeer en bij vervoer in opdracht

De werkgever betaalt je vervoerskosten naar en van het werk geheel of gedeeltelijk terug. Het bedrag hangt vooral af van het vervoermiddel waarmee je naar het werk gaat.

Wie met de trein naar het werk spoort, doet dat gratis. De werkgever staat volledig in voor de kosten. Neem je ander openbaar vervoer dan de trein, dan betaalt de werkgever je een vastgestelde tussenkomst in de prijs van je abonnement, afhankelijk van de afstand.

Wie fietst naar het werk, krijgt een fietsvergoeding per kilometer. Als de werkgever je, met jouw akkoord, een gebruiksklare fiets of een fietsleasing ter beschikking stelt, kan die de fietsvergoeding vervangen.

Kom je met een ander privé-vervoermiddel (auto, motor, ...) naar het werk, dan betaalt de werkgever een vastgestelde tussenkomst vanaf de derde kilometer, afhankelijk van de afstand.

Doe je soms in opdracht van de werkgever verplaatsingen met je eigen vervoermiddel, dan heb je recht op een vaste vergoeding per kilometer.

Een actueel overzicht van de vervoersvergoedingen vind je in ons [overzicht van de loonschalen](#).

Naar een modern loonmodel

De sector leeft en evolueert. Ook de functieclassificatie, dat is de tabel met alle functies in de gehandicaptenzorg, jongerenwelzijn en welzijnswerk, moet meegaan met de tijd. De huidige functieclassificatie is al een tijdje aan herziening toe. Zo zijn er vandaag heel wat functies op de werkvloer die niet, of niet meer zo duidelijk, in de functieclassificatie terug te vinden zijn. Of staan er functienamen in die niet meer onder die vorm bestaan.

In de federale sectoren is een nieuwe functieclassificatie ingevoerd, en genieten werknemers verbeterde lonen. Ook in de Vlaamse sectoren ging de voorbereiding van een nieuwe functieclassificatie van start. Maar we zijn er nog lang niet. Om een moderne functieclassificatie én evenwichtige loonschalen af te dwingen zal de non-profit alle krachten moeten bundelen.



ARBEIDSTIJD

Weten hoe en wanneer je moet werken is belangrijk, dat spreekt vanzelf. Je werkrooster heeft een groot effect op de werkbaarheid van je job, op de combinatie tussen werk en privé en vaak zelfs op je loon (denk maar aan de toeslagen voor onregelmatige prestaties).

Arbeidstijdwetgeving

Werken in zorg, welzijn en cultuur is doorgaans geen 9-to-5-job. Er zijn vroege en late diensten, avondwerk en nachtshiften. Er is weekend- en feestdagwerk.

Deeltijds werk is bijna de regel.

Dat maakt goede sectorafspraken nodig. Ook in de instellingen zelf zorgt ACV Puls voor goede afspraken.

Alle verschillende uurroosters moeten per onderneming in het arbeidsreglement staan. Ze worden goedgekeurd door de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging.

Wat geeft zo'n uurrooster nu net aan? Het begin en het einde van je shifts.

Die mogen niet korter zijn dan drie uur, en niet langer dan elf. Na maximum zes uur heb je recht op een pauze. Een rustperiode van minstens elf uur tussen twee shiften en minstens één rustdag per week zijn verplicht

Tussen flexibiliteit en voorspelbaarheid

In het sociaal overleg met de werkgever zien de vakbondsafgevaardigden van ACV Puls er op toe dat de dienstplanning, de werkverdeling, de uurroosters en de personeelsbezetting evenwichtig en voorzienbaar zijn.

Duidelijke procedures voor verlofaanvragen, sluitende afspraken over de bekendmaking van de planning, werkregelingen op weekends en feestdagen en vele andere aspecten van de arbeidsregelingen zijn in de meeste instellingen een blijvend aandachtspunt.

Hoe tijdig en goed een planning ook is, ze biedt nooit een antwoord op plotse gebeurtenissen (bijvoorbeeld ziekte of onverwachte afwezigheid van een collega). Ook daarover zijn goede afspraken nodig. De werkgever kan je nooit eenzijdig verplichten om in te springen voor bijvoorbeeld een zieke collega. Extra werkuren recupereer je op een ander moment. Soms geven ze zelfs recht op extra loon (overloon).

De afspraken over last-minute wijzigingen aan het uurrooster en eventuele compensaties daarvoor, of andere specifieke regelingen in de instelling vind je terug in je arbeidsreglement. Je kan hiervoor ook terecht bij de vakbondsafgevaardigden van ACV Puls op je werk.

VAKANTIE

Jaarlijkse vakantie

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op vakantiedagen. Het aantal hangt af van hoeveel je in het voorgaande kalenderjaar gewerkt hebt. Bij een volledig jaar heb je vier weken wettelijke vakantie.

De vakantie voor deeltijdse werknemers wordt berekend in verhouding tot de contractuele arbeidsduur.

Je vakantie kan niet beginnen als je ziek wordt voor je afgesproken vakantieperiode begint. In dat geval blijf je recht hebben op die vakantiedagen

Word je ziek tijdens je vakantie? Dan kan je sinds dit jaar je vakantiedagen recupereren op een later moment als je een ziektebriefje binnenbrengt. Het gaat hier in principe alleen over je twintig wettelijke vakantiedagen.

Vakantiegeld

Bij de wettelijke vakantiedagen hoort ook vakantiegeld. De meeste organisaties betalen het uit op een vast moment, bijvoorbeeld in de maand mei.

Als je van werkgever verandert wordt het zogenaamde 'vertrekvakantiegeld' uitbetaald. Dat is het vakantiegeld voor de dagen die je nog niet hebt opgenomen enerzijds en het vakantiegeld dat je al hebt opgebouwd voor het komende jaar anderzijds. Pas wel op! Dit bedrag wordt uiteraard verrekend in het vakantiegeld van het volgende jaar.



Specifieke vakantieregelingen

Heb je het voorgaande jaar niet (volledig) gewerkt, dan kan een specifieke vakantieregeling een oplossing zijn:

- ✓ jeugdvakantie: je bent schoolverlater en ging pas aan de slag
- ✓ seniorvakantie: vanaf 50 jaar en ging je terug aan de slag na een lange periode van inactiviteit (bv. werkloosheid, invaliditeit)
- ✓ ‘Europese’ vakantie: wie geen recht heeft op vakantiedagen kan toch tot 4 weken betaalde vakantie nemen. Weet wel dat deze vakantiedagen verrekend zullen worden met het vakantiegeld van het jaar nadien.

Informeer je over de voorwaarden van deze specifieke regelingen. Bij jeugdvakantie en seniorvakantie treedt het ACV op als dienstverlener en uitbetalingsinstelling.

Wettelijke feestdagen

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op tien betaalde wettelijke feestdagen: Nieuwjaar (1 januari), paasmaandag, Dag van de Arbeid (1 mei), O.H. Hemelvaart, Pinkstermaandag, Nationale Feestdag (21 juli), O.L.V. Hemelvaart (15 augustus), Allerheiligen (1 november), Wapenstilstand (11 november) en Kerstmis (25 december). In heel wat instellingen is het Feest van de Vlaamse Gemeenschap (11 juli) ook een verlofdag.

Een feestdag die samenvalt met een zondag of met een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, of met de rustdag van een werknemer in een instelling die continu werkt, wordt vervangen.

Wie werkt op een feestdag, behoudt zijn recht op de feestdag in de vorm van betaalde inhaalrust. Voor deeltijdse werknemers zijn er specifieke regels in functie van een vast of een variabel uurrooster.

De loopbaanregeling “vrijstelling van arbeidsprestaties”

De wettelijke jaarlijkse vakantie voor werknemers is een sociaal basisrecht. Maar extra verlofdagen zijn nodig om te zorgen voor goede en leefbare loopbanen.

Alle werknemers, ongeacht hun leeftijd, hebben recht op twee extra verlofdagen per kalenderjaar.

Word je 35 jaar dan heb je een bijkomend recht op vijf extra verlofdagen tot en met je 44ste. Vanaf 45 jaar heb je recht op 12 extra verlofdagen. Deze vervangen de vijf extra verlofdagen tussen 35 en 44 jaar. Vanaf 50 jaar krijg je 24 en vanaf 55 jaar 36 extra vrije dagen.

Dat systeem noemen we de VAP-regeling (vrijstelling van arbeidsprestaties).

EEN KIND OP KOMST

Moederschapsverlof

Is er een kindje op komst of denk je aan gezinsuitbreiding? Proficiat in elk geval! Als je al zwanger bent, moet je je werkgever inlichten met een doktersattest. Naar het einde van de zwangerschap toe breng je dan opnieuw een medisch attest binnen met de vermoedelijke datum van de bevalling. De laatste week voor die datum, en de 9 weken na bevalling, mag je niet werken. Ben je blijven werken in de zes weken voor de bevalling, dan mag je hiervan 5 weken opnemen als bevallingsrust na de bevalling.

Consulteer onze brochure 'Kind op komst' voor meer informatie.

Geboorteverlof

Als partner van de moeder heb je recht op in totaal 20 dagen geboorteverlof, vrij te nemen binnen de 4 maanden na de geboorte.

Ouderschapsverlof

Minstens 1 jaar in dienst bij je werkgever? Dan kan je ouderschapsverlof aanvragen.

Per kind heb je recht op 4 maanden voltijds ouderschapsverlof. Heb je een voltijdse arbeidsovereenkomst? Dan kan je ook gedurende 8 maanden halftijds gaan werken of 20 maanden vier vijfde. Met toestemming van je werkgever is ook 1/10e ouderschapsverlof mogelijk.

Per kind gaat het dan over 40 maanden, die je per 10 maanden moet opnemen of een veelvoud daarvan (20, 30 of 40 maanden).

Vergeet ook niet om tijdig je geboortepremie aan te vragen bij je ziekenfonds!

Adoptieverlof

Bij adoptie van een minderjarig kind heb je recht op 6 aaneengesloten weken adoptieverlof. Bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen wordt de maximumduur van het adoptieverlof met 2 weken per adoptieouder verlengd. Het adoptieverlof wordt verdubbeld in geval van de adoptie van een gehandicapt kind. Het adoptieverlof bedraagt dan maximum 12 weken.

Sinds 1 januari 2021 is het mogelijk het verlof met 2 weken te verlengen, en tot 2027 komt daar om de twee jaar telkens nog een week bij.

Concreet betekent dat dat adoptieouders sinds 1 januari 2019 recht hebben op 7 weken adoptieverlof: 6 weken per adoptieouder met daarbovenop 1 week die volgens jullie keuze onder beide adoptieouders verdeeld kan worden.

TIJD NAAST HET WERK

De combinatie van je werk en je leven naast je werk is niet altijd zo gemakkelijk. Er bestaan een paar systemen die je daarbij kunnen helpen. We geven hier de grote lijnen weer. Alle info, voorwaarden en regels vind je op onze website www.tijdskrediet.be

Tijdskrediet

Tijdskrediet kan je met de volgende motieven nemen:

- ✓ het volgen van een erkende opleiding;
- ✓ het instaan van de zorg voor een kind jonger dan 5 jaar (volledige onderbreking), jonger dan 8 jaar 1/2de of 1/5de indien mogelijk;
- ✓ het verlenen van zorg en bijstand aan een zwaar ziek gezinslid of familielid tot de tweede graad;
- ✓ het verlenen van palliatieve zorg of bijstand;
- ✓ te zorgen voor je minderjarig zwaar ziek kind of je kind met een handicap (jonger dan 21 jaar).

Je hebt recht op 51 maanden tijdskrediet met een zorgmotief. Neem je tijdskrediet om een opleiding te volgen, dan kan dat gedurende maximum 36 maand. Je kan tijdskrediet voltijds, halftijds of voor 1/5de opnemen. Je krijgt een premie van de RVA en eventueel een Vlaamse aanmoedigingspremie.

Let op: je moet voldoen aan tewerkstellings- en anciënniteitsvoorwaarden om recht te hebben op tijdskrediet.

Thematische verloven

Wil je voor je kind of zieke ouder zorgen en dus even niet of minder gaan werken? Dan kan thematisch verlof een oplossing zijn. Let op: verwar deze thematische verloven niet met 'tijdskrediet met een motief'.

Er zijn 4 types van thematisch verlof:

- ✓ Ouderschapsverlof (zie p.15)
- ✓ Palliatief verlof laat je toe om gedurende één maand elke vorm van bijstand te verlenen aan een terminaal zieke persoon. Deze periode kan maximum twee keer verlengd worden met een maand. Deze persoon moet niet noodzakelijk deel uitmaken van het gezin of de familie.
- ✓ Mantelzorgverlof: vanaf 1 september 2020 kan je als werknemer mantelzorgverlof aanvragen. Erkende mantelzorgers met sociaal recht bieden regelmatig hulp aan een persoon die erkend is als behoeftige of zorgen er doorlopend voor. Het gaat om ouders, kinderen, echtgenoten, familieleden of zelfs vrienden die broodnodige zorgen en bijstand verstrekken. Net als bij andere thematische verloven kan je als mantelzorger afwezig blijven van het werk én een uitkering via de RVA ontvangen.
- ✓ Verlof voor medische bijstand neem je als je de zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid op je neemt (een persoon met wie je samenwoont, of een familielid tot de tweede graad, zoals kinderen, ouders, broers en zussen, grootouders, kleinkinderen). Wanneer je minderjarig kind in het

ziekenhuis wordt opgenomen kan je een week zorgverlof vragen. Die kan eenmalig met een week verlengd worden.

Klein verlet

'Klein verlet' is het recht om met behoud van loon van het werk afwezig te blijven vanwege bepaalde familiale gebeurtenissen of voor de vervulling van burgerlijke verplichtingen. 'Klein verlet' en 'kort verzuim' zijn hetzelfde.

Het recht kan bijvoorbeeld worden ingeroepen in geval van een huwelijk, de geboorte van een kind of een overlijden. Je ACV Pulsafgevaardigde vertelt je alles over welke omstandigheden recht geven op klein verlet

Dwingende redenen

Gebeurt er iets onvoorziens en moet je dringend tussenkomen? Dan heb je elk jaar recht op tien onbetaalde dagen, te gebruiken in onvoorziene omstandigheden.



EINDELOOPBAAN

Landingsbaan

Ben je 60 jaar en heb je een voltijdse arbeidsovereenkomst, dan kan je onder bepaalde voorwaarden je arbeidsprestaties verminderen naar een 4/5 of een halftijdse tewerkstelling, en dat tot het moment dat je met pensioen gaat. Wie minstens een 3/4 arbeidsovereenkomst heeft, kan de arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse tewerkstelling. Heb je een heel lange loopbaan achter de rug, of heb je lang 's nachts gewerkt, dan kan dit misschien nog vanaf 55 jaar.

Bij dergelijke 'landingsbanen' voorziet de RVA een vervangingsinkomen. Op lagere leeftijden dan hierboven vermeld, is een landingsbaan zonder vervangingsinkomen mogelijk, indien de werknemer dat wenst.

SWT (het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag)

SWT is het vroegere brugpensioen. De minimumleeftijd voor SWT (algemeen stelsel) ligt op 62 jaar, waarbij de minimum loopbaanvoorwaarde werd vastgelegd

op 40 jaar voor mannen en vrouwen.

In de non-profit kan swt onder bepaalde voorwaarden vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Pensioen

Momenteel is de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar, zowel voor mannen als voor vrouwen. Deze regel is sinds 2009 van kracht. Onder regering Michel I is beslist om de pensioenleeftijd vanaf 2025 op te trekken naar 66 jaar en vanaf 2030 naar 67 jaar. Onder bepaalde voorwaarden is een vervroegd pensioen mogelijk.

Je pensioen gaat ten vroegste in op de 1ste dag van de maand die volgt op de maand waarin je de pensioenleeftijd bereikt.

Het pensioenfonds non-profit

Het pensioenfonds voor alle werknemers in alle sectoren van de non-profit ging van start in 2011, dankzij een sociaal akkoord. ACV Puls stond aan de wieg van het pensioenfonds en neemt er een actieve rol in op.

ACV Puls: "al jaren trekken we de kar van betere loon- en werk-omstandigheden voor de werknemersloopbanen in de non-profit. Het was dan ook gewoon logisch om ook iets extra's op gang te trekken voor wie na een loopbaan in de non-profit met pensioen gaat".

Het pensioenfonds wordt bestuurd door de sociale partners. ACV Puls heeft een stem in alle beslissingen. We dragen een solidair beheer voor alle werknemers hoog in het vaandel, net als toezicht op het ethisch beheer van de financiële middelen.

Wat moet je doen om voor het pensioenfonds in aanmerking te komen?

Wel, eenvoudig: helemaal niets.

Zodra je in één van de sectoren van de non-profit werkt, ben je automatisch aangesloten bij het pensioenfonds. Dat blijft zo, ook al verander je tijdens je loopbaan van werkgever in je sector, of stap je over naar een andere deelsector in de non-profit.

Het pensioenfonds kan je vergelijken met een pensioenspaarrekening. Voor elk gewerkt kwartaal in de non-profit wordt een bijdrage op je 'rekening' gezet. Het pensioenfonds kent ook het financieel rendement erop toe.

Als je met wettelijk pensioen gaat, betaalt het pensioenfonds je het bedrag en het financieel rendement uit dat tijdens je non-profit loopbaan stap voor stap is opgebouwd.

Het extra bedrag van het pensioenfonds non-profit staat los van je maandelijks wettelijk pensioenbedrag.

Het kost je helemaal niets.

Het beste nieuws over het pensioenfonds van de non-profit is dat het voor jou helemaal gratis is! De financiële middelen komen van de overheid en worden verworven dankzij de sociale akkoorden van de non-profit.

Heb je vragen over het pensioenfonds of over je jaarlijkse pensioenfiche?

Bij ACV Puls ben je zeker aan het goede adres.

Meer informatie over het pensioenfonds van de non-profit kan je ook vinden op www.pensionfundsnonprofit.org

Je kan ook zelf aan de slag.

Op www.mybenefit.be kan je inloggen met je identiteitskaart en zo je pensioenspaarrekening en je persoonlijke gegevens opvolgen. Je kan er ook een aantal gegevens inbrengen, of bijvoorbeeld een adreswijziging melden. Via de jaarlijkse pensioenfiche krijg je een overzicht van de pensioenrekening.



NOOD AAN EEN BABEL OVER JE JOB?

ACV Puls biedt loopbaangeleiding aan in verschillende vormen en op maat. Het aanbod is gratis voor alle ACV-leden, maar ook niet-leden zijn welkom.

Wil je even reflecteren over je loopbaan of wil je je huidige job anders invullen? Overweeg je een carrièreswitch? Zoek je sollicitatietips? Onze loopbaanbegeleiders staan voor je klaar!

Soms heb je nood aan een externe sparringpartner. Iemand met kennis van zaken waarmee je van gedachten kunt wisselen. Goed nieuws! De loopbaanbegeleiders van ACV Puls staan kosteloos klaar voor al onze leden! Onze coaches beschikken niet alleen over de nodige expertise maar ook over een flinke dosis inlevingsvermogen. Afspreken met hen doe je waar en wanneer het jou best uitkomt.

Contacteer ons voor meer info of een afspraak via loopbaancentrum.acv-puls@acv-csc.be of lees meer op www.hetacv.be/acv-puls



NOG VRAGEN? CONTACTEER ONS

ACV Puls Aalst

Hopmarkt 45
B-9300 Aalst
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.
be

ACV Puls Antwerpen

Nationalestraat 111-113
B-2000 Antwerpen
T + 32 3 222 70 00
acv-puls.antwerpen@acv-csc.be

ACV Puls Oostende

Kan. Dr. L. Colensstraat 7
B-8400 Oostende
T + 32 59 55 25 54
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.
be

ACV Puls Brussel

Pletinckxstraat 19
B-1000 Brussel
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Gent

Poel 7
B-9000 Gent
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.
be

ACV Puls Halle

Vanden Eeckhoudtstraat 11
B-1500 Halle
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Hasselt

Mgr. Broekxplein 6
B-3500 Hasselt
T + 32 11 29 09 61
acv-puls.limburg-kempen@acv-csc.
be

ACV Puls Kempen

Korte Begijnenstraat 20
B-2300 Turnhout
T + 32 14 44 61 55
acv-puls.limburg-kempen@acv-csc.
be

ACV Puls Kortrijk

President Kennedypark 16D
B-8500 Kortrijk
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.
be

ACV Puls Leuven

Martelarenlaan 8
B-3010 Kessel-Lo
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Mechelen

Onder Den Toren 5
B-2800 Mechelen
T + 32 15 71 85 00
acv-puls.mechelen@acv-csc.be

ACV Puls Vilvoorde

Toekomststraat 17
B-1800 Vilvoorde
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Waas en Dender

H. Heymanplein 7
B-9100 Sint-Niklaas
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.
be

ACV Puls algemeen secretariaat

Sudermanstraat 5
B-2000 Antwerpen
T + 32 3 222 70 00
acv-puls@acv-csc.be

MEER
WETEN?

Check www.hetacv.be/acv-puls

ACV PULS ONLINE

Breng ook eens een bezoekje aan onze websites: www.hetacv.be/acv-puls. Je leest er meer over de acties en thema's waarmee we bezig zijn. Je kan er ook gratis brochures bestellen over thema's waarmee je als werknemer regelmatig geconfronteerd wordt. Surf naar <https://www.hetacv.be/acv-puls/publicaties/algemene-brochures> voor de 'Wegwijs op het werk'-brochure bijvoorbeeld.

Meer informatie:
www.hetacv.be/acv-puls
www.wittewoede.be

Volg ons:

 www.facebook.com/acvpuls
www.facebook.com/wittewoede.be

 www.twitter.com/acvpuls
www.twitter.com/wittewoede

 www.instagram.com/acvpuls
www.instagram.com/witte_woede

**ACV Puls, dat zijn wij. Jij, ik, en zovele anderen.
Heb je een vraag over je werk, je loon- en werkvoorwaarden,
of wil je gewoon eens praten met iemand van ACV Puls.
Spreek je vakbondsafgevaardigde in je instelling aan.
Hij/zij helpt je heel graag verder.**

**ACV Puls, dat zijn wij. Jij, ik, en zovele anderen.
Doe mee, word lid: <https://www.hetacv.be/word-lid>**



● ACV
PULS

www.hetacv.be/acv-puls