



BBTK

WEGWIJS IN
JE RECHTEN

PC 319.01
WELZIJNSSECTOR

WEGWIJS IN JE RECHTEN?



Deze brochure Wegwijs in je rechten hou je het beste bij de hand om je weg te vinden in je sector en om je rechten te kennen! Je krijgt hier een algemeen overzicht van de sociale wetgeving die in jouw paritair comité van toepassing is. Deze handige brochure geeft je een heldere samenvatting van je rechten als werknemer.

Deze Wegwijs is opgebouwd rond een aantal sleutelthema's waarover je jezelf mogelijk vragen stelt op het werk. We beantwoorden die specifiek voor je eigen paritair comité en sommen de regels kort op. In de Wegwijs kan je ook onze algemene visie op je eigen sector lezen, met de toekomstperspectieven die de BBTK hiervoor ziet.

Als je nog vragen hebt, hulp wenst of bijkomende info kan gebruiken, kan je dankzij de contactgegevens achteraan de brochure vlot bij je gewestelijke afdeling terecht. Je kan natuurlijk ook bij je eigen BBTK-vakbondsafvaardiging terecht als die er in je bedrijf is.



We wensen je veel leesgenot op weg langs de vele aspecten van je werknemer-zijn!

Sociale verkiezingen 2016



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN PC 319.01 WELZIJNSSECTOR

In mei 2016 vinden de sociale verkiezingen plaats. In de bedrijven zullen de werknemers kiezen wie hen morgen op syndicaal vlak zal vertegenwoordigen. Dit is een erg belangrijke periode, want de uitkomst is bepalend voor de toekomst van je sector en je bedrijf.

Het wordt hét ogenblik om te kiezen wie jouw rechten en jouw belangen als werknemer zal verdedigen. Want de verkozen collega's worden jouw woordvoerders tegenover de directie. Het zal ook hun taak zijn om voor meer sociale vooruitgang en meer welzijn in jouw bedrijf te zorgen. Ze zullen aan je zijde staan om je te helpen je eigen toekomst uit te tekenen. Het is op die manier dat de BBTK de werknemers in de bedrijven al vele jaren bijstaat.

Met een luisterend oor gaan we tot het uiterste om je te helpen de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Met voldoende voeling met onze veranderende samenleving en werkweld: samen met jou willen we de toekomst tekenen. Een toekomst waar solidariteit en respect voor ieders rechten centraal staan!



NEEM CONTACT OP MET JE AFDELING VOOR MEER INFORMATIE

AALST

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T +32 53 72 78 43 - bbtkaalst@bbtk-abw.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 - 2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abw.be

BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Roupeplein 3 - 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abw.be
Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76

admin.halle@bbtk-abw.be

Mechelsest. 6 - 1800 Vilvoorde

T + 32 2 252 43 33

admin.vilvoorde@bbtk-abw.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent

T + 32 9 265 52 70

admin.gent@bbtk-abw.be

KEMPEN

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout

T + 32 14 40 03 75

bbtkkempen@bbtk-abw.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2 - 8500 Kortrijk

T +32 56 26 82 43

admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 - 3000 Leuven

T +32 16 31 62 50

admin.leuven@bbtk-abw.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1 - 3500

Hasselt - T +32 11 26 09 00

admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen

T +32 15 42 11 60

bbtkmechelen@bbtk-abw.be

OOSTENDE

J. Peurquaestraat 1 bus 12 - 8400

Oostende - T +32 59 70 27 29

bbtkoostende@bbtk-abw.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90 - 9100 Sint-Niklaas

T +32 3 776 36 76 - waasland@bbtk-abw.be

Loon

De loonschalen voor jouw functie en anciënniteit zijn vastgelegd in een sectorovereenkomst. Jewerkgever mag niet minder dan deze barema's betalen. Je kan de loonschalen opvragen bij je BBTK afgevaardigde of secretaris. Leden hebben ook toegang tot de barema's op onze site, via www.bbtk.org/loonschalen

Er bestaat in de sector ook een loontoeslag bij onregelmatige prestaties.

De toeslagen verschillen afhankelijk van het moment waarop je werkt:

• Zaterdagwerk

Voor elk uur gepresteerd op zaterdag (tussen 00 u. en 24 u.) is er een toeslag van € 1,5329 (index 01/01/2013) per gepresteerd uur. Deze toeslag geldt niet voor de uren waarvoor al een toeslag nachtdienst of feestdag telt (wel cumul met avondvergoeding).

• Zondagswerk

Voor elk uur gepresteerd op zondag (tussen 00 u. en 24 u.) is er een toeslag gelijk aan 100% van het bruto uurloon (cumul met nachtdienst toeslag en avondvergoeding).

• Feestdagen

Voor alle gepresteerde uren op een wettelijke feestdag geldt een toeslag gelijk aan 50% van het bruto uurloon, dit geldt niet voor feestdagen die op zondag vallen of op een vervangende feestdag (wel cumul met nachtdienst toeslag en avondvergoeding).

• Nachtwerk

Nachtwerk geeft voor een periode van 8 uur recht op een toeslag gelijk aan 20% van het bruto uurloon.

• Slapende waak

Slapende waak (en eventueel actieve uren) geven voor een periode van 8 uur recht op een toeslag gelijk aan 20% van het bruto uurloon.

• Avondwerk

Indien tussen 18 u. en 24 u. een blok van 4 uur aaneensluitend gepresteerd wordt, geven deze uren recht op een toeslag van € 1,5329 per uur.

'Een weetje' in verband met de toeslagen: elk begonnen uur dat de 30 minuten bereikt of overschrijdt telt als een volledig uur voor de toeslag.

Eindeloopbaan

Sinds 1 januari 2012 werd het zogenaamde "bruggpensioen" vervangen door "het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag" (SWT).

De regering voerde heel wat wijzigingen en verstrengingen rond de regelgeving in. Zo werd en wordt de leeftijd om op SWT te gaan verhoogd.

In het algemeen stelsel kan men pas vanaf 62 jaar in SWT gaan.

Via sectorale CAO's is bepaald dat men in de sector, in bepaalde omstandigheden, momenteel nog vanaf 58 jaar, dan wel 60 jaar, in SWT kan gaan.



Vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP)

Alle werknemers vanaf 45 jaar hebben recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon: de zogenaamde "rimpeldagen".

Op hoeveel uren vrijstelling heb je recht?

• Vanaf 45 jaar: 2 uur per week of 96 uur vrijstelling per jaar;

• Vanaf 50 jaar: 4 uur per week of 192 uur vrijstelling per jaar;

• Vanaf 55 jaar: 6 uur per week of 288 uur vrijstelling per jaar.

Dit aantal vrijgestelde uren geldt voor een voltijdse werknemer. Voor deeltijdsen wordt dit in verhouding berekend.

Deze vrijgestelde dagen worden gelijkgesteld voor de berekening van je pensioen.



Jaarlijkse vakantie

Het wettelijk verlof wordt berekend op basis van je prestaties van het jaar dat eraan vooraf gaat.

Heb je het ganse jaar gewerkt (of gelijkgestelde dagen zoals ziekte-dagen) dan heb je recht op 20 dagen (in een 5 dagen week).

In de sector hebben we via een collectieve arbeidsovereenkomst bereikt dat iedere werknemer 2 extra vakantiedagen bovenop het wettelijk verlof krijgt. In totaal dus minstens 22 dagen.

Daar bovenop krijgen alle werknemers met de leeftijd van 35 jaar tot en met 44 jaar 5 bijkomende verlofdagen per jaar.

De verlofdagen worden meestal vastgelegd in overleg, maar bepaalde regels gelden steeds:

• De werkgever staat je de verlofdagen toe tijdens het jaar

• Je hebt recht op een ononderbroken periode van twee weken tussen 1 mei en 31 oktober

• Het is verboden af te zien van je recht op verlof

• Indien je ziek wordt net voor je verlofperiode dan wordt deze uitgesteld. Ziek vallen tijdens je verlof, betekent dat je deze helaas kwijt bent.





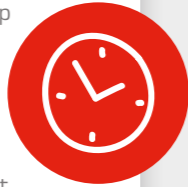
JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 319.01 WELZIJNSSECTOR

Arbeidsduur

In de sector is de gemiddelde arbeidsduur bepaald op **38 uur per week**. Die gemiddelde arbeidsduur moet steeds gerespecteerd worden over een trimester. Die trimesters starten op 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober. Je mag tot 11 uur per dag en tot 50 uur per week werken. Dit is alleen toegelaten op voorwaarde dat het weekgemiddelde van 38 uur gerespecteerd wordt over een periode van een trimester. De minimumduur per prestatie is drie uur.

Je werkgever mag voor jou niet te weinig uren inplannen op het uurrooster. In de sector gebeurt dit helaas. Je staat dan zogezegd in "min". Dan kan het zijn dat de werkgever je opbelt en vraagt om te komen werken (bv. wanneer een collega zich ziek meldt) op een moment waarop je niet moest werken. Op die manier zorgt de werkgever ervoor dat je gemiddelde arbeidsduur gerespecteerd wordt. Dit kan echter niet! Minuren zijn wettelijk niet toegelaten.



Ziekte/Ongeval

Eerst en vooral moet je bij ziekte of een ongeval onmiddellijk je werkgever verwittigen. Daarna moet je binnen de 2 werkdagen die volgen een medisch attest opsturen. Dit doe je voor alle zekerheid per aangetekende zending, of je laat het door iemand persoonlijk afgeven.

Kijk zeker ook naar de specifieke regels in je arbeidsreglement. Als je ziekte langer dan enkele dagen duurt, ben je eveneens verplicht om een attest in te dienen bij de adviserende arts van je ziekenfonds. Je hebt recht op één maand gewaarborgd loon bij ziekte. Nadien heb je recht op een uitkering van je ziekenfonds. Bij een contract van bepaalde duur van minder dan drie maanden, heb je geen recht op gewaarborgd loon en ontvang je onmiddellijk een uitkering van je ziekenfonds. Wanneer je ziek bent, dan loopt het geplande uurrooster gewoon door. De werkgever kan je niet vragen om uren, die je wegens je ziekte niet presteerde, in te halen.



Deeltijds werk

De deeltijdse arbeidsovereenkomst moet schriftelijk vastgelegd zijn. De overeenkomst moet het arbeidsstelsel en het afgesproken uurrooster vermelden. Ze moet verplicht worden afgesloten voor ten minste 1/3^{de} tijds. **Je kunt nooit een arbeidsovereenkomst hebben van minder dan 12 uur per week.** Daarbij moet de duur van elke ononderbroken arbeidsperiode minstens 3 uur tellen.

Er zijn twee soorten deeltijdse arbeidsstelsels:

Met vaste werkregeling

De wekelijkse arbeidsduur blijft vast, hetzij per week (vb. 22 uur per week), hetzij over een bepaalde cyclus (vb. een cyclus van 2 weken: een week van 30 uur en een week van 14 uur).

Met variabele werkregeling

De wekelijkse arbeidsduur is veranderlijk. De gemiddelde wekelijkse duur is dus vastgelegd voor een bepaalde periode (vb. een gemiddelde van 20 uren per week, na te leven voor een periode van 4 weken) maar kan verschillen van week tot week.



Recht op opleiding

Het Sociaal Fonds voor de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen (VOHI) wordt paritair (door werkgevers-federaties/vakbonden) beheerd. VOHI heeft een ruim vormingsaanbod voor de werknemers uit de sector.

De sector is immers volop in beweging en verandering. En met dit aanbod wil het sociaal fonds werknemers ondersteunen om de evoluties te volgen. In het aanbod zit o.a. oplossingsgericht onderhandelen en samenwerken, stress en burn-out, timemanagement, sociale media in de zorg. Ook stelt het fonds een extra budget ter beschikking om de opleidingsinspanningen voor risicogroepen te ondersteunen.

Via instapstages biedt VOHI schoolverlaters, zonder diploma secundair onderwijs, kansen om de sector te leren kennen en een eerste werkervaring te bezorgen. Daarnaast worden jaarlijks kwaliteitsvolle werkervaringsplaatsen voor deeltijds lerenden/werkenden gecreëerd. Als 'spin-off' van VOHI is ICOBA welgekend in de sector als het kenniscentrum voor agressiebeheersing. Een problematiek waar veel werknemers uit de sector mee geconfronteerd worden.

ICOBA:

- Beantwoordt vragen rond agressie en agressiebeheersing,
- Geeft advies en ondersteuning bij VTO-plannen en trajecten om agressie te beheersen,
- Helpt met advies of begeleiding i.v.m. agressiebeleid.

Meer weten? Stap naar je delegatie, je BBTK-afdeling of surf naar www.vspf.org



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 319.01 WELZIJNSSECTOR

Tijdskrediet

Tijdskrediet is een individueel recht om je loopbaan te onderbreken of je prestaties gedurende je loopbaan te verminderen. Dit recht garandeert je dat je achteraf terug aan het werk kan in je oorspronkelijke werkregeling. **Tijdens het tijdskrediet krijg je een vergoeding om het loonverlies te compenseren.** Helaas schafte de regering de vergoeding voor het niet-gemotiveerd tijdskrediet af.

Landingsbanen

Er bestaat een bijzonder tijdskrediet voor oudere werknemers met verhoogde uitkeringen, ook "landingsbanen" genoemd. De minimumleeftijd voor een landingsbaan bedraagt in principe 60 jaar (de regering verhoogde de instapleeftijd sterk). In een sectorale cao, die van 2015 tot 2016 loopt, is bepaald dat werknemers uit de sector (in bepaalde omstandigheden) nog vanaf 55 jaar in een landingsbaan kunnen stappen.



Klein verlet

Wist je dat je afwezig mag zijn, met behoud van loon, bij bepaalde gebeurtenissen?

- Huwelijk: 2 dagen;
- Huwelijk van een naast familielid: 1 dag;
- Geboorte van een kind: 10 dagen;
- Overlijden van een familielid (afhankelijk van de graad van verwantschap): 1-3 dagen;
- Plechtige communie of feest van de vrijzinnige jeugd: max. 1 dag;
- Bijeenkomst van een familieraad: max. 1 dag;
- Deelname aan een jury, oproep als getuige voor de rechtbank, verschijning voor de arbeidsrechtbank: max. 5 dagen;
- Uitoefenen van een ambt van bijzitter bij verkiezingen: max. 5 dagen.

Wettelijk samenwonenden hebben dezelfde rechten als gehuwden bij gebeurtenissen in de familie van de partner.

Het kan zijn dat er binnen jouw voorziening gunstigere maatregelen zijn vastgelegd.



Ontslag

Een arbeidsovereenkomst kan niet zomaar van de ene op de andere dag worden verbroken, behalve bij dringende reden of in onderling overleg. Je hebt namelijk recht op een opzegperiode.

Welke opzegperiode je werkgever moet naleven hangt af van je anciënniteit bij deze werkgever.

Sinds 1 januari 2014 zijn er nieuwe opzegtermijnen van kracht. Zowel bij ontslag door de werkgever als wanneer jezelf ontslag neemt zal je voor arbeidsovereenkomsten je opzegtermijn in 2 delen moeten berekenen. Een deel voor de periode voor 31 december 2013 en een tweede deel vanaf 1 januari 2014.

Bij ontslag met een overeenkomst van bepaalde duur zijn er specifieke regels.

Bijkomende informatie kan je opvragen bij je BBTK afgevaardigde of secretaris.



Contract

Indien je geen schriftelijke arbeidsovereenkomst hebt wanneer je begint te werken, dan word je door de wet automatisch beschouwd als voltijds personeelslid met een overeenkomst van onbepaalde duur. Toch raden we je aan een schriftelijke arbeidsovereenkomst te vragen. In de overeenkomst staan immers heel belangrijke zaken. Er zijn 2 soorten arbeidsovereenkomsten.

De **arbeidsovereenkomst** voor het personeel van de technische diensten, voor het personeel van het onderhoud, van de keuken, enz.

Het **bediendecontract** voor:

- Het opvoedend personeel;
- Het verzorgend personeel (verpleegkundigen, paramedici, zorgkundigen,...),
- Het administratief personeel dat zich bezig houdt met het administratief werk en de boekhouding;
- Omkaderende functies zoals het logistiek personeel.

Het contract omschrijft het soort werk, het uurrooster, de loonschaal, het maandelijks loon en de anciënniteit bij de aanvang die door de werkgever wordt erkend.



Arbeidsreglement

Je werkgever is wettelijk verplicht een arbeidsreglement op te stellen. Dus ook bij jou in de voorziening moet er een arbeidsreglement zijn. **Je werkgever moet je een kopie van dit document geven bij je aanwerving.**

In dit document vind je allerlei afspraken over de arbeidsomstandigheden (uurrooster, rustpauzes, jaarlijks verlof, maatregelen tegen ongewenste intimiteiten, sancties, arbeidsgeneeskunde).

Het arbeidsreglement mag niet in tegenspraak zijn met de wet en de overeenkomsten die van toepassing zijn op de sector.



OVERZICHT VAN DE WELZIJNSSECTOR

Paritair subcomité 319.01 is de sector van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap. Hierin zitten de organisaties die instaan voor de zorg, begeleiding en ondersteuning van een divers doelpubliek (kinderen, gehandicapten, jongeren, ouders, ouderen, gezinnen).

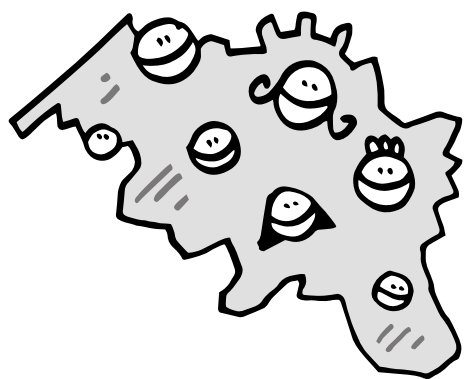
Meer bepaald de:

- **Autonome centra voor algemeen welzijnswerk**
- **Bijzondere Jeugdbijstand**
- **Gehandicaptenzorg**
- **Centra voor kindzorg en gezinsondersteuning**
- **Centra voor integrale gezinszorg**
- **Huurdersbonden en -verenigingen**
- **Sociale Verhuurkantoren**

De sector 319.01 stelt circa 40.000 mensen te werk.

De Social-Profitsectoren tellen ongeveer 500.000 werknemers. Zij zetten de waarden van solidariteit het meest in de praktijk om, op basis van ons federaal socialezekerheidsstelsel: gezondheidszorg, begeleiding van mensen met een handicap, kinderopvang, ambulante zorg, socioculturele sector, toneel, onderwijs...

6^{de} staatshervorming: versnippering



De sector van de Social Profit wordt steeds verder versnipperd door de opeenvolgende staatshervormingen. Na onderwijs, cultuur en grote stukken van het maatschappelijk werk worden nu gezondheidszorg en werkgelegenheid geraakt door de bevoegdheidsoverdracht. Deze evolutie is uiteraard niet uitsluitend een schoonheidsingreep. Ze heeft een grote invloed op de manier waarop wij ons vakbondswerk in de praktijk kunnen omzetten.

De in decreten vastgelegde organisatie van de sectoren (financiering, normen...) beïnvloedt rechtstreeks de tewerkstellingsorganisatie.

De beroepen, de beroepsopleidingen en -profielen zijn op een steeds ongelijkere basis gestoeld. De lonen en sociale voorwaarden voor eenzelfde sector en beroep verschillen alsmäär meer.

Eind jaren '90 schaarde de Social Profit zich rond één gemeenschappelijk ideaal: de gelijkschakeling van de loonvoorwaarden in alle sectoren. Gedurende een tiental jaar, en de laatste jaren ongetwijfeld al tegen de stroom in, werd deze prachtige doelstelling bijna bereikt. De economische context en het vooruitzicht van de 6^{de} staatshervorming hebben deze mooie tendens doorbroken.

Steeds meer commercialisering

Een ander fenomeen, en niet het minste, is de toenemende commercialisering van de Social-Profitsectoren. Er is een duidelijk verband tussen de opkomst van commerciële bedrijven en de afname van de overheidsinvesteringen in de Social Profit. De doelstellingen van de enen en de anderen zijn niet dezelfde. Dit roept onder meer de vraag op hoe universeel en toegankelijk de dienstverlening nog is. Voor ons moeten, ook in een periode van budgettaire beperkingen, overheidsmiddelen besteed aan sociale activiteiten en gezondheidszorg de maatschappij dienen. En niet het winstbejag van commerciële spelers.

De BBTK eist dat deze regering de Social Profit als één van de belangrijkste aandachtspunten beschouwt.

Wat vaststaat, is dat de werknemers van de Social-Profitsector morgen met heel wat uitdagingen te maken zullen krijgen. Voor de BBTK moet de toekomst nu al worden voorbereid!

Loon en koopkracht

Als je het loon uit de Social Profit vergelijkt met andere sectoren, biedt deze sector zeker niet de meest aantrekkelijke lonen, verre van zelfs. Sinds 2002 loopt er een proces om deze achterstand in te halen. Dertien jaar later moeten we vaststellen dat de doelstelling niet werd bereikt. Meerdere sectoren blijven achter. Omdat de akkoorden uit de Social Profit zelfs niet op hen van toepassing zijn.

Vrouwen, die vaak deeltijds

worden tewerkgesteld, zijn de eerste slachtoffers van de lage lonen die in de Social Profit gangbaar zijn. De inspanning om de lonen op te waarderen moeten dus worden voortgezet.

Op te merken valt ook dat de nieuwe bevoegdheids-overdrachten rond de staatshervorming al gauw dreigen uit te monden in een verschillend loonbeleid tussen de gemeenschappen en gewesten.

Jobcreatie en omkadering van flexibiliteit

De werkgelegenheid moet zich ontwikkelen en aanpassen aan de behoeften. Dat betekent het scheppen van voldoende geschoolde, kwaliteitsvolle en duurzame banen. Ook moeten zowel de werknemers als de instellingen zekerheid hebben over de financiering van die banen.

We moeten helaas vaststellen dat de subsidiërende overheden niet meer voldoende investeren om werkgelegenheid te creëren in de Social-Profitsector. Zij kunnen zo de groeiende vraag en de uitdagingen van morgen nog moeilijk aan. De druk op de werknemers dreigt in sommige sectoren fors toe te nemen. Gelet op de toenemende vraag kunnen werkgevers in de verleiding komen om de rekening naar de werknemers door te schuiven. Zo voeren ze de intensiteit van het werk op, met overal flexibiliteit. Denk aan arbeidsduur, type aangeboden contract, loon...

Betere opleiding in de uitdagingen van morgen

Werknemers moeten meer het initiatief nemen om hun rechten op zowel de basis- als voortgezette vorming te benutten. Dit kan hen helpen om ook in de toekomst de uitdagingen aan te kunnen. Maar de schaarste aan middelen mag geen argument zijn dit recht te ondergraven.

Ook in de Social Profit moet een loopbaan kunnen evolueren, zodat de aantrekkelijkheid van het beroep verbetert en de vaardigheden scherp blijven. Zo worden ook burn-outs vermeden. De overstap van de ene sector binnen de Social Profit naar de andere, dat hier mee samen hangt, moet mogelijk zijn zonder loon- en anciënniteitsverlies.

