



BBTK

SOCIAL-PROFIT

## 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

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 werkwereld: 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 3 220 69 00  
[bbtkaalst@bbtk-abw.be](mailto:bbtkaalst@bbtk-abw.be)

### ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 - 2060 Antwerpen  
T +32 3 220 69 00  
[adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be](mailto:adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be)

### BRUGGE

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge  
T +32 50 44 10 21  
[bbtkbrugge@bbtk-abw.be](mailto:bbtkbrugge@bbtk-abw.be)

### BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Roupeplein 3 - 1000 Brussel  
T +32 2 519 72 11  
[admin.brussel@bbtk-abw.be](mailto:admin.brussel@bbtk-abw.be)  
Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76  
[admin.halle@bbtk-abw.be](mailto:admin.halle@bbtk-abw.be)

Mechelsest. 6 - 1800 Vilvoorde  
T + 32 2 252 43 33  
[admin.vilvoorde@bbtk-abw.be](mailto:admin.vilvoorde@bbtk-abw.be)

### GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent  
T + 32 9 265 52 70  
[admin.gent@bbtk-abw.be](mailto:admin.gent@bbtk-abw.be)

### KEMPEN

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout  
T + 32 14 40 03 75  
[bbtkkempen@bbtk-abw.be](mailto:bbtkkempen@bbtk-abw.be)

### KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2 - 8500 Kortrijk  
T +32 56 26 82 43  
[admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be](mailto:admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be)

### LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 - 3000 Leuven  
T +32 16 31 62 50  
[admin.leuven@bbtk-abw.be](mailto:admin.leuven@bbtk-abw.be)

### LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1 - 3500 Hasselt - T +32 11 26 09 00  
[admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be](mailto:admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be)

### MECHELEN

H.Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen  
T +32 15 42 11 60  
[bbtkmechelen@bbtk-abw.be](mailto:bbtkmechelen@bbtk-abw.be)

### OOSTENDE

J. Peurquaestraat 1 bus 12 - 8400 Oostende - T +32 59 70 27 29  
[bbtkoostende@bbtk-abw.be](mailto:bbtkoostende@bbtk-abw.be)

### WAASLAND


Mercatorstraat 90 - 9100 Sint-Niklaas  
T +32 3 776 36 76 - [waasland@bbtk-abw.be](mailto:waasland@bbtk-abw.be)



# JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

## SOCIAL-PROFIT

### Loon



Dit moet je afspreken met je werkgever wanneer je je contract ondertekent. De werkgevers moeten een aantal regels naleven: er bestaat een minimumbarema en minimumbarema's per sector. De loonschaal, ook barema genoemd, wordt vooraf vastgelegd in de sectorale cao's. Het **barema** legt het minimumloon vast dat in elke sector moet worden toegepast. De **functiecategorie**, de **leeftijd** en/of de **anciënniteit** (in de sector of het bedrijf zelf) spelen meestal een cruciale rol in de vastlegging van het geldende loonbarema. Vraag bij je vakbondsafgevaardigde of je gewestelijke BBTK-afdeling gerust naar de voorwaarden waar je in jouw sector recht op hebt.

### Zwanger- en vaderschap

Ben je in blijde verwachting? Wat een belangrijke gebeurtenis! Als je werksituatie gezondheidsrisico's inhoudt, moet je werkgever de nodige preventieve maatregelen treffen (tijdelijke aanpassing van werkomstandigheden/ arbeidstijd of alternatieve tewerkstelling). Als dat onmogelijk blijkt, zal de arbeidsgeneesheer een tijdelijke werkverwijdering voorschrijven, en dit tot het begin van de moederschapsrust. Tijdens die periode van werkverwijdering krijg je vanaf de eerste dag werkonderbreking een uitkering van het ziekenfonds. Wanneer je zwanger bent, geniet je ook een bijzondere bescherming en dit mag dus in geen enkel geval aanleiding zijn tot ontslag.


**De totale duur van de moederschapsrust (of kraamverlof) bedraagt 15 weken.**

**Vaderschapsverlof of verlof voor co-ouders is eveneens voorzien in de regelgeving.** De betrokken werknemer heeft recht op 10 dagen afwezigheid.

De werknemer kan deze 10 dagen vrij kiezen binnen de vier maanden vanaf de dag van de bevalling.



### Arbeidsreglement



Je werkgever is wettelijk verplicht een arbeidsreglement op te stellen. Dus ook in jouw instelling/ dienst moet er één 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 betrokken sector (cao's die in het paritair comité ondertekend zijn). Voor meer informatie over de cao's van jouw sector kan je bij je vakbondsafgevaardigde of je gewestelijke BBTK-afdeling terecht.

### Verlof

Als er één periode van het jaar is waar werknemers erg naar uitkijken, dan is het de vakantie wel! Naast het minimumaantal wettelijke verlofdagen kan je recht hebben op een aantal bijkomende vakantiedagen. Dit aantal kan afhankelijk zijn van je arbeidsregeling, je situatie in het voorgaande jaar, je anciënniteit of andere evenementen die voorzien zijn in de sector-cao's of de akkoorden binnen de instellingen/ diensten. Als je met zekerheid wil weten op hoeveel dagen verlof je recht hebt naargelang van je situatie, neem dan contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling.





# JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

## SOCIAL-PROFIT

### Arbeidsduur

Arbeidsduur is altijd al een belangrijk gesprekstema geweest tussen werkgevers en werknemers. In de wet wordt arbeidsduur omschreven als zijnde de tijd dat je ter beschikking staat van je werkgever. Dat betekent alle uren waarop je niet vrij over je tijd kan beschikken. Het begrip is dus ruimer dan de tijd dat je werkelijk werkt. In principe telt een **werkweek 38 uren**. Per dag ligt de maximumgrens op **8 uur**. De duur van elke prestatie mag niet minder zijn dan 3 uren. Via sectorale of individuele afwijkingen kunnen deze regels evenwel worden aangepast aan de specifieke noden van de instellingen, van de activiteiten en van de werknemers (collectieve arbeidsduurvermindering, nachtwerk, rusttijden, ...). Voor meer informatie over wat in jouw sector wordt toegepast, kan je bij je vakbondsafgevaardigde of je gewestelijke BBTK-afdeling terecht.



### Recht op opleiding

Als er in jouw bedrijf een afvaardiging aanwezig is, ga je best eerst eens na of er voorafgaande gesprekken over een opleidingsplan worden gevoerd zodat er met jouw opleidingsbehoeften rekening kan worden gehouden. Als je tijdens je professionele loopbaan een **algemene opleiding**, een **beroepsopleiding**, beide samen of een **opleiding ter voorbereiding op de uitoefening van een knelpuntberoep**, die leidt tot het behalen van een **eerste diploma** of **getuigschrift van het hoger secundair onderwijs** of voor een **basisopleiding in het volwassenenonderwijs** wil volgen, kan je dit doen via betaald educatief verlof (verlof van het werk om een opleiding te volgen voor een beperkt aantal uren naargelang van het soort opleiding). De cursus of opleiding moet erkend zijn voor BEV. Het moet gaan om een cursus van minstens 32 uren per schooljaar. Alvorens de nodige stappen te zetten, kan je bij je vakbondsafgevaardigde of je gewestelijke BBTK-afdeling terecht voor alle info over je rechten op opleiding in je sector en je bedrijf.



### Ziekte/Ongeval

Net als alle werknemers heb je uiteraard rechten in dergelijke omstandigheden. Je moet ook bepaalde regels en plichten naleven. Het eerste wat je moet doen is **onmiddellijk je werkgever inlichten**. Als je een contract van onbepaalde duur of een contract van bepaalde duur van meer dan 3 maanden hebt, moet je werkgever je tijdens **de eerste 30 kalenderdagen van de ongeschiktheid het volledig normale loon waarborgen**. Je werkgever kan, indien hij dit wenst, een controlearts inschakelen. Als je een arbeidsongeval hebt, heb je eveneens bepaalde rechten. Er moet evenwel aan een aantal formaliteiten worden voldaan. Aarzel niet om bij twijfel raad te vragen aan je vakbondsafgevaardigde of je gewestelijke BBTK-afdeling.



### Deeltijds werk

Een deeltijdse overeenkomst moet altijd op papier staan, met vermelding van het arbeidsstelsel en het overeengekomen uurrooster. Ze moet voor ten minste 1/3<sup>de</sup> tijd gesloten worden, met een **absoluut minimum van 12 uur per week**. Bovendien moet elke ononderbroken werkperiode minstens 3 uur bedragen. Er bestaan **4 mogelijke uurroosters**: de overeenkomst met vaste werkregeling en vast uurrooster voor elke week, de overeenkomst met vaste werkregeling en vast uurrooster over meer dan een week, de overeenkomst met vaste werkregeling en variabel uurrooster, de overeenkomst met variabele werkregeling en variabele arbeidsduur. Als je een **variabel uurrooster** hebt, moet je werkgever dit **minstens 5 werkdagen op voorhand geven**. Als je meer info wenst over de regels inzake deeltijds werk, surf dan naar de website van de BBTK ([www.bbt.org](http://www.bbt.org)), rubriek Mijn Rechten Online.





# JE RECHTEN IN 13 PUNTEN SOCIAL-PROFIT

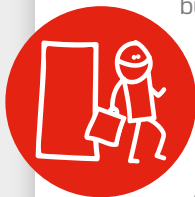
## Eindeloopbaan

Je werkgever is wettelijk verplicht een arbeidsreglement op te stellen. Dus ook in jouw instelling/ dienst moet er één 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 betrokken sector (cao's die in het paritair comité ondertekend zijn). Voor meer informatie over de cao's van jouw sector kan je bij je vakbondsafgevaardigde of je gewestelijke BBTK-afdeling terecht.



## Klein verlet

Voor bepaalde omstandigheden in je privéleven (familiale gebeurtenissen – overlijden, huwelijk, geboorte – of burgerlijke verplichtingen) heb je **het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon**. Dat is het zogenaamde “klein verlet” of “omstandigheidsverlof”. Als je in deze situatie verkeert, vergeet dan niet om je werkgever vooraf te verwittigen. Als dit onmogelijk is door een plotse gebeurtenis, moet dit zo snel mogelijk gebeuren. Je vindt de volledige lijst met de dagen klein verlet op de website van de BBTK ([www.bbt.org](http://www.bbt.org)), rubriek Mijn Rechten online. Voor meer informatie over wat in jouw instelling/dienst van toepassing is, kan je bij de juridische dienst van je gewestelijke BBTK-afdeling terecht.



## Arbeidsovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst is een belangrijk element want hierin staan heel wat essentiële punten zoals het **soort werk**, het **uurrooster**, de **loonschaal**, het **maandelijks loon** en de **anciënniteit** bij de aanvang die door de werkgever wordt erkend. Er bestaan verschillende types overeenkomsten en verschillende looptijden: arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, bepaalde duur, uitzendcontract, voor een welbepaald werk, enz.



De overeenkomst van onbepaalde duur moet de regel zijn. Deze komt het vaakst voor en biedt ook de grootste zekerheid voor de bediende. Om evenwel recht te hebben op financieringen in het kader van werkgelegenheidsbevorderende maatregelen bieden werkgevers vaak contracten van bepaalde duur aan zodat ze “soepeler” kunnen omgaan met hun personeelsbehoefte.

Als je vóór het ondertekenen van je contract meer wil weten over de verschillende soorten arbeidsovereenkomsten en je rechten hieromtrent, wend je dan tot je gewestelijke BBTK-afdeling.

## Ontslag

Ingeval van ontslag heb je **recht op outplacementbegeleiding** zodat je binnen de kortst mogelijke tijd opnieuw werk kan vinden. Je kan hierop aanspraak maken als je recht hebt op minstens 30 weken opzegtermijn op het moment van het ontslag. Overigens verschillen de regels naargelang je al dan niet je opzegtermijn presteert. Er zijn meerdere regels van toepassing inzake opzegtermijnen naargelang je arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2014 of daarna werd gesloten. Raadpleeg onze Espresso-brochure en “Je rechten op zak” voor meer details.



## Tijdskrediet

**Tijdskrediet is een stelsel dat het mogelijk maakt om je loopbaan tijdelijk te onderbreken of te verminderen.**

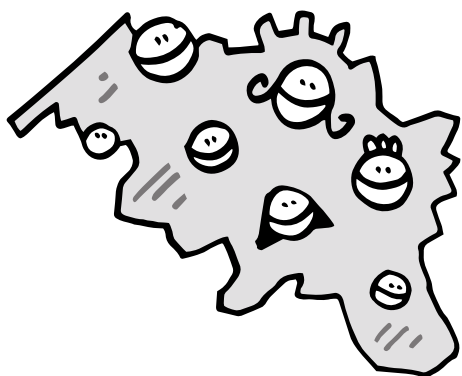
Het bestaat in verschillende vormen: tijdskrediet met motief (36 maanden voor opleiding, 48 maanden voor de andere motieven). De laatste jaren heeft de regering de regels hieromtrent een pak strenger gemaakt. Voor meer details verwijzen wij naar onze brochure Memo over dit onderwerp.



# OVERZICHT VAN DE SOCIAL-PROFITSECTOR

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 sociaizekerheidsstelsel: gezondheidszorg, begeleiding van mensen met een handicap, kinderopvang, bijzondere jeugdzorg, ambulante zorg, socioculturele sector, toneel, onderwijs, beschutte werkplaatsen, gezinszorg, buurtdiensten, socio-professionele inschakeling, preventiediensten en diverse sociale diensten.

## 6<sup>de</sup> 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 alsnar 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 economi-

sche context en het vooruitzicht van de 6<sup>de</sup> 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 voorzieningen 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. Erger nog, de aan de werkgevers toegekende sociale-bijdrageverminderingen zijn vergiftigde geschenken als ze niet gepaard gaan met jobcreatie en een alternatieve financiering van de sociale zekerheid die de Social Profit in ruime mate financiert.

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.

