

WERKEN IN DE GEZINSZORG

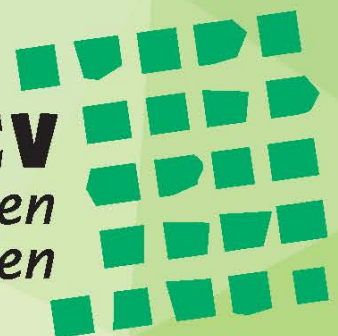
UW LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN IN HET KORT



MINIGIDS

Juli 2021

ACV
Voeding en
Diensten



In deze folder vind je een beknopt overzicht van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in de gezinszorg.



Wie zijn we?

ACV Voeding en Diensten is een van de vakcentrales van het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV).

Je kan terecht in alle ACV-kantoren voor een brede waaier aan dienstverlening, zoals: inlichtingen en administratie omtrent werkloosheid en uitbetalen van vergoedingen, maar ook gratis rechtsbijstand.

Je kan ons bereiken via onze plaatselijke secretariaten (zie adressen op de achterkant)

1. Actuele uurlonen

Vanaf 1 maart 2021 zijn volgende lonen van toepassing in uitvoering van het intersectoraal akkoord voor de Vlaamse non-profitsectoren (VIA-6). De baremieke anciënniteit loopt nu tot 35 jaar.

Verzorgenden: B2bter

Baremieke anciënniteit	UURLOON
0	13,9428
1	14,2256
2	14,4927
3	14,7445
4	14,9817
5	15,2047
6	15,4140
7	15,6106
8	15,7947
9	15,9671
10	16,1284
11	16,2791
12	16,4199
13	16,5513
14	17,0023
15	17,0096
16	17,6846
17	17,6920
18	18,3235
19	18,3309
20	19,0043
21	19,0116
22	19,6850
23	20,3658
24	21,0392

25	21,0775
26	21,1130
27	21,1458
28	21,1763
29	21,2045
30	21,2306
31	21,2548
32	21,2772
33	21,2979
34	21,3171
35	21,3349

Aanvullende thuiszorg (logistieke hulp, poetshulp, klusjes,...): B4bis

<i>Baremieke anciënniteit</i>	<i>UURLOON</i>
0	12,0063
1	12,4182
2	12,5716
3	12,7255
4	12,8204
5	12,9848
6	13,1828
7	13,3271
8	13,4621
9	13,5883
10	13,7062
11	13,8601
12	13,9628
13	14,0584
14	14,1476
15	14,2305
16	14,4254

17	14,4254
18	14,7530
19	14,7530
20	15,1666
21	15,1666
22	15,8603
23	16,3319
24	16,7857
25	16,8163
26	16,9588
27	16,9852
28	17,1319
29	17,1547
30	17,3049
31	17,3246
32	17,3429
33	17,3597
34	17,3754
35	17,3899

Doorstroomprogramma's: D1

Baremieke anciënniteit	UURLOON
0	10,0723
1	10,8886
2	10,8886
3	10,9478
4	11,4736
5	12,0063
6	12,4182
7	12,5716
8	12,7255
9	12,8204

10	12,9848
11	13,1828
12	13,3271
13	13,4621
14	13,5883
15	13,7062
16	13,8601
17	13,9628
18	14,0584
19	14,1476
20	14,2305
21	14,4254
22	14,4254
23	14,7530
24	14,7530
25	15,1666
26	15,1666
27	15,8603
28	16,3319
29	16,7857
30	16,8163
31	16,9588
32	16,9852
33	17,1319
34	17,1547
35	17,3049

Dienstencheques: DB4

Baremieke anciënniteit	Uurloon
0	11,5402
1	12,2107
2	12,3615

Index

Al deze lonen zijn gekoppeld aan de index. Dit betekent dat wanneer de index van de consumptieprijzen met 2% is gestegen, de lonen ook met 2% stijgen. Zo behoud je je koopkracht (= wat je kan kopen met je inkomen). De meest recente indexaanpassing vond plaats in april 2020.

2. Haard- en standplaatstoelage

Met de invoering van de nieuwe barema's vanaf 1 maart 2021 werden haard- en standplaatstoelage geïntegreerd in de uurlonen. De haard- en standplaatstoelage is met andere woorden verdwenen. Het financieel voordeel ervan is wel gebleven en zit nu automatisch verrekend in je loon.

3. Maaltijdcheques (enkel dienstenchequers)

De sectorale regeling maaltijdcheques is **enkel van toepassing voor dienstencheque-werknemers**.

De tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de maaltijdcheque bedraagt 2,06 EUR.

De tussenkomst van de werknemer in het bedrag van de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR, en zal in mindering gebracht worden van zijn nettoloon.

Bijgevolg is de nominale waarde van elke maaltijdcheque gelijk aan **3,15 EUR**.

4. Syndicale Premie

Als lid van de vakbond heb je recht op een syndicale premie. Deze bedraagt 86,76 euro.

Wie van 1 januari tot 31 december van het jaar lid was van de vakbond én in dienst was heeft recht op de volledige premie. Wie minder dan 1 jaar aan de voorwaarden voldeed, heeft recht op 1/12 (= 7,23 euro) van het bedrag per maand dat hij aan beide voorwaarden voldeed.

5. Eindejaarstoelage

Tijdens de onderhandelingen voor het VIA 5 hebben wij er alles aan gedaan om van de eindejaarspremie een volledige 13de maand te maken. We zijn daar in geslaagd! Dit is een primeur binnen de non-profit, want als eerste sector mogen we spreken van een volledige 13e maand (vanaf 2019). Hieronder een kort overzicht van de belangrijkste elementen waarover een akkoord bereikt werd:

- LDE-werknemers vallen onder dezelfde voorwaarden;
- Bij uitdiensttreding na de 15e van de maand, telt deze maand volledig mee, indien voor de 15e dan telt deze maand niet mee;
- Om het recht te openen dient de werknemer een dienstanciënniteit te hebben van 3 maanden;
- Bij een ontslag om dringende reden blijft er een recht op de dertiende maand;
- Als basis voor de berekening van de dertiende maand, wordt het loon van oktober genomen. Bij uitdiensttreding wordt het loon van de laatste maand dienst in acht genomen.
- Gelijktellingen zoals voorzien bij berekening van het vakantiegeld (+palliatief verlof).

Dienstencheque-werknemers hebben een eindejaarspremie die bestaat uit drie delen :

- 1) **2,5%** van het verdiende brutoloon
- 2) Een vast gedeelte, jaarlijks geïndexeerd: **357,44 €**
- 3) Een vast gedeelte, niet geïndexeerd: **55,08 €**

De eindejaarspremie wordt in december betaald.

6. Vergoedingen

In de sector gezinszorg bestaan er ook een aantal aanvullende vergoedingen.

Onderhoudsvergoeding voor werkuniformen

De werkkledij moet ter beschikking gesteld worden door de dienst. Voor het onderhoud ervan heeft het personeel recht op een vergoeding **0,10 euro** per effectief begonnen werkdag. Betere afspraken in de diensten zijn mogelijk.

Continue dienstverlening

Verzorgenden kunnen worden tewerkgesteld op zondag, feestdag, 's avonds tussen 18 uur en 22 uur en 's nachts na 22 uur, met inachtnaam van de bij de wet voorziene rusttijden. De opdrachten die op zaterdag, zondag, feestdag en 's avonds tussen 20 uur en 22 uur kunnen worden uitgevoerd, omhelzen de ADL-functies (klemtoon op verzorgende activiteiten). De opdrachten voor nachtwerk na 22 uur beperken zich tot de ADL-verzorging van palliatieve cliënten. De werknemers krijgen hiervoor volgende vergoedingen bovenop hun basisloon (*Vanaf 01/09/2021 wordt een **nieuwe premie van 15%** ingevoerd voor prestaties tussen 18u en 20u; vanaf 01/09/2021 zijn onderstaande premies ook van toepassing voor oppashulpen*):

voor werk op zaterdag	30 %
voor werk op feestdag	100 %
voor werk op zondag	100 %
voor werk 's avonds 18u-20u:	15% (vanaf 01/09/2021)
voor werk 's avonds (vanaf 20u) en 's nachts	30 %

Deze vergoedingen worden in principe uitbetaald, maar werknemers kunnen er ook voor kiezen deze te compenseren via inhaalrust. Procedures hiervoor verschillen naargelang de dienst.

Minimumprestaties thuiszorg op zaterdag

Op zaterdag mogen de prestaties beperkt worden tot 2 uren.

Vergoeding voor uurroosterverstoring

Indien er zich een "uurroosterverstoring" voordoet, waarbij op vraag van de werkgever de werknemer akkoord is gegaan om te werken op een moment dat niet voorzien werd in het uurrooster of de werkplanning die 5 werkdagen op voorhand werd meegedeeld, ontvangt de werknemer een:

- vergoeding van 6 EUR indien de wijziging wordt meegedeeld op de 4de, 3de of 2de werkdag vóór de prestatie
- vergoeding van 12 EUR indien de wijziging wordt meegedeeld op de werkdag vóór de dag van de prestatie
- vergoeding van 15 EUR indien de wijziging zich voordoet op de dag van de prestatie zelf.

Bij meerdere wijzigingen van de planning is het enkel de hoogste vergoeding die wordt voorzien.

7. Verplaatsingskosten

1. Verplaatsingen in opdracht

Voor verzorgenden en logistieke hulpen worden alle verplaatsingen, ook de verplaatsingen van thuis naar eerste gezin en van laatste gezin terug naar huis, beschouwd als verplaatsingen in opdracht.

In uitvoering van het VIA 6 worden de met de wagen afgelegde kilometers als volgt vergoed:

Sinds **1 januari 2021** aan minimaal **0,3542 euro per kilometer**

Deze minimumkilometervergoeding geldt exclusief de eventuele door de werkgever ter beschikking gestelde omniumverzekering.

Aan de werknemers die voor hun verplaatsingen in opdracht gebruik maken van een fiets, motor- of bromfiets, betaalt de werkgever een vergoeding van **0,24 euro** per kilometer (sinds 1 januari 2021) voor alle afgelegde kilometers. Indien de werkgever kosteloos een fiets, motor- of bromfiets ter beschikking stelt, onderhoudt, herstelt en vervangt dan vervalt deze vergoeding.

Aan de werknemers die gebruik maken van het openbaar vervoer, betaalt de werkgever de **reële kostprijs** volgens de goedkoopste formule.

2. Woon- werkverkeer

De werknemers hebben voor hun woon-werkverkeer, ongeacht het gebruikte vervoermiddel, recht op een bijdrage van 80 % in de prijs van een treinkaart 2e klasse voor het aantal kilometers afgelegd tussen de woonplaats van de werknemer en zijn/haar werkplaats.

Uitzondering: werknemers die per fiets, motor- of bromfiets gaan werken krijgen **0,24 euro** per afgelegde kilometer.

Indien de werkgever kosteloos een fiets, motor- of bromfiets ter beschikking stelt, onderhoudt, herstelt en vervangt dan vervalt deze vergoeding.

De werknemers die voor hun woon-werkverkeer elke werkdag met een vast traject gebruik maken van de trein of gemengd vervoer NMBS/MIVB/De Lijn/TEC kunnen voor dit treinvervoer of gemengd vervoer een overeenkomst, genaamd derdebetalersregeling, afsluiten met de NMBS, waardoor het treinvervoer onder deze derdebetalersregeling **kosteloos** is voor de werknemers.

Bij een gecombineerd gebruik van openbare vervoermiddelen en privévervoermiddelen, wordt de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerkosten van de werknemer samengesteld door de verschillende regelingen bij elkaar op te tellen.

Voor de dienstencheque-werknemers geldt volgende regeling:

1. Verplaatsingen in opdracht

- Met de auto: 0,28 euro per kilometer (sinds 1 januari 2018)
- Met de fiets of bromfiets: 0,23 euro per kilometer (sinds 1 september 2018)
- Openbaar vervoer: terugbetaling reële kostprijs

2. Woon-werkverkeer

- alle eigen vervoermiddelen met uitzondering van de fiets: 80% van de prijs van een treinkaart (2de klas) voor dezelfde afstand.
- openbaar vervoer: volledige terugbetaling van de kosten
- met de fiets: 0,23 euro per kilometer (vanaf 1 september 2018)

Ook voor dienstencheque-werknemers wordt de verplaatsing van thuis naar de eerste klant, en van de laatste klant terug naar huis beschouwd als verplaatsing in opdracht.

8. Arbeidsduur en verloven

De wekelijkse grens van de arbeidsduur bedraagt 38 uren/week.

1. Anciënniteitsverlof

Werknemers die **5 jaar** baremieke anciënniteit hebben opgebouwd bij een of meerdere diensten voor gezinszorg hebben recht op **1** anciënniteitsverlofdag per kalenderjaar.

Ook de dienstcheque-werknemers hebben recht op deze dag.

Werknemers die **10 jaar** baremieke anciënniteit hebben opgebouwd bij een of meerdere diensten voor gezinszorg hebben recht op nog een bijkomende anciënniteitsverlofdag per kalenderjaar.

Dienstcheque-werknemers hebben recht op deze 2^{de} dag wanneer ze 15 jaar of meer dienstanciënniteit hebben.

2. Aanvullend verlof 35 – 44 jaar

Werknemers krijgen **5 aanvullende verlofdagen** vanaf de leeftijd van 35 jaar tot en met de leeftijd van 44 jaar.

De dagen worden toegekend met ingang van het kalenderjaar waarin men 35 jaar wordt.

In het jaar dat men 45 jaar wordt, worden de aanvullende verlofdagen toegekend in verhouding tot het aantal volledige maanden dat men nog 44 jaar is.

Het aantal dagen waarop men recht heeft is afhankelijk van de prestaties in het voorafgaande kalenderjaar. Bij een onvolledig kalenderjaar wordt een pro rata-berekening gemaakt, waarbij een begonnen maand als een volledige maand telt en waarbij dezelfde gelijkstellingen gehanteerd worden als in de regeling Jaarlijkse Vakantie.

Voor een voltijdse werknemer is 1 dag gelijk aan 38u gedeeld door 5 = 7,6 uren.

Voor een deeltijdse werknemer is 1 dag gelijk aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gedeeld door 5.

De dienstencheque-werknemers die al in dienst waren voor 1 januari 2006 en toen tussen 35 en 44 jaar waren, hadden toen recht op deze dagen en zij behouden deze dagen.

3. Vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 45 jaar

Werknemers vanaf 45 jaar hebben recht op vrijstelling van arbeidsprestaties (=VAP), met behoud van loon.

Deeltijdse werknemers hebben recht op een evenredige toekenning, naar verhouding van hun gemiddelde contractuele arbeidsduur per week.

De algemene regel is:

- 12 dagen per kalenderjaar vanaf de leeftijd van 45 jaar
- 24 dagen per kalenderjaar vanaf de leeftijd van 50 jaar
- 36 dagen per kalenderjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar.

In het kalenderjaar dat de leeftijd van 45, 50 of 55 jaar wordt bereikt, worden de VAP-dagen toegekend in verhouding vanaf de maand waarin de werknemer de leeftijd bereikt.

Voor een voltijdse werknemer is 1 dag gelijk aan 38u gedeeld door 5 = 7,6 uren.

Voor een deeltijdse werknemer is 1 dag gelijk aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gedeeld door 5.

De dienstencheque-werknemers die al in dienst waren voor 1 januari 2006 en toen 45 jaar of meer waren, hadden toen recht op deze dagen. Zij behouden het aantal dagen waarop ze recht hadden, zonder uitbreiding.

9. SWT (= voorheen brugpensioen)

We spreken niet meer over het brugpensioen, maar over SWT of “stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage”.

Als werknemer in de gezinszorg kan je gebruik maken van de cao SWT op 62 jaar na 37 jaar beroepsverleden voor vrouwen of 40 jaar beroepsverleden voor mannen.

In het najaar van 2021 hopen we de mogelijkheden van SWT te kunnen uitbreiden tot de leeftijd van 60 jaar. Vraag gerust naar meer informatie bij ACV Voeding & Diensten.

Wie 15 jaar of langer in dienst is in de sector zal op zijn vraag gebruik kunnen van het SWT; voor wie minder lang in de sector werkt, kan de werkgever individueel geval per geval oordelen om het SWT al dan niet toe te staan.

Opgepast! Je moet wel aan alle wettelijke voorwaarden o.a. inzake loopbaanvereisten voldoen om op brugpensioen te kunnen gaan. Contacteer het ACV voor je persoonlijk dossier.

10. Tijdskrediet

Wie in de gezinszorg werkt kan gebruik maken van de verschillende vormen van tijdskrediet. Er bestaan heel wat mogelijkheden:

- “zonder motief” (zonder specifieke reden): **AFGESCHAFT!**
- “met motief”: **51 maanden** voor zorg voor kind jonger dan 8 jaar, ziek familielid, palliatieve zorgen, zorg voor gehandicapt kind jonger dan 21 jaar en zorg voor zwaar ziek minderjarig kind of **36 maanden** voor opleiding.
- Landingsbaan, vanaf 60 jaar (1/5 of 1/2), mits 25 jaar beroepsloopbaan. In het najaar van 2021 hopen we dit recht uit te kunnen breiden tot 55 jaar (met 35jaar beroepsverleden of 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep). Vraag gerust naar meer informatie bij ACV Voeding & Diensten.

Naast al deze vormen van tijdskrediet zijn er ook nog de zogenaamde thematische verloven. Het gaat hier hier over een onderbreking van de loopbaan

- voor verzorging van een ziek familie- of gezinslid van 1 tot 3 maand, verlengbaar tot **maximum 12 maanden** per patiënt
- om ouderschapsverlof **maximum 4 maanden** per kind
- hospitalisatieverlof voor minderjarig kind, **1 week**, verlengbaar met 1 week,
- om palliatief verlof van **1 maand**, verlengbaar met 1 maand.

Voor al deze vormen van loopbaanonderbreking bestaan verschillende vergoedingen en aanmoedigingspremies.

Voor al je concrete vragen hierover, neem je best contact op met ACV Voeding en Diensten.

Het ACV heeft ook een uitgebreide brochure over tijdskrediet en landingsbanen. Vraag deze gerust bij het ACV. Je vindt ook alle informatie op de website.

11. Feestdagen

De 10 wettelijke betaalde feestdagen zijn:

	In 2021	In 2022
Nieuwjaar 1 januari	vrijdag	zaterdag
Paasmaandag	5 april	18 april
Feest van de Arbeid 1 mei	zaterdag	zondag
O.L.H. Hemelvaart	13 mei	26 mei
Pinkstermaandag	24 mei	6 juni
Nationale feestdag 21 juli	woensdag	donderdag
O.L.V. Hemelvaart 15 augustus	zondag	maandag
Allerheiligen 1 november	maandag	dinsdag
Wapenstilstand 11 november	donderdag	vrijdag
Kerstmis 25 december	zaterdag	zondag

De feestdag die samenvalt met een zondag of een dag van gewone inactiviteit (bv. zaterdag), moet vervangen worden door een andere arbeidsdag.

Indien deze vervangingsdag niet is vastgelegd door het paritair comité of de ondernemingsraad, noch door een akkoord tussen de werkgever en de syndicale delegatie, noch door een onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer, is de vervangingsdag de eerste dag van gewone activiteit die volgt op de feestdag.

Deze vervangingsdagen moeten vooraf bepaald worden. De werkgever moet vóór 15 december van het voorgaande jaar een bericht uithangen met de vermelding van deze vervangingsdagen.

De werknemer heeft voor de feestdag (of de vervangingsdag) recht op zijn normaal loon, premies inbegrepen. De werknemer verliest zijn recht op loon, indien hij zonder rechtvaardiging afwezig is geweest op de gewone arbeidsdag die aan de feestdag voorafgaat of erop volgt.

Onze secretariaten

AALST

Hopmarkt, 45
9300 AALST
053/73.45.38

ANTWERPEN

Frankrijklei 146
2000 ANTWERPEN
03/222.70.70

BRUGGE

Koning Albert I-laan
8200 BRUGGE
050/44.41.61

BRUSSEL

Grisarstraat 44
1070 ANDERLECHT
02/500.28.80

GENT

Poel 7
9000 GENT
09/265.43.41

IEPER

St.-Jacobsstraat 34
8900 IEPER
059/34.26.36

KORTRIJK

P. Kennedypark 16d
8500 KORTRIJK
056/23.55.55

LEUVEN

Martelarenlaan 8
3010 KESSEL-LO
016/21.94.60

LIMBURG

Mgr. Broekxplein 6
3500 HASSELT
011/29.09.76

MECHELEN

Onder den Toren 4A
2800 MECHELEN
015/71.85.50

OOSTENDE

Dr. L. Colensstraat 7
8400 OOSTENDE
059/55.25.57

ROESELARE

Peter Benoitstraat 13
8800 ROESELARE
051/26.55.22

KEMPEN

Korte Begijnenstraat 20
2300 TURNHOUT
014/44.61.45

WAAS & DENDER

H. Heymanplein 7
9100 ST - NIKLAAS
03/765.23.51

NATIONAAL SECRETARIAAT

Kartuizersstraat 70
1000 BRUSSEL
02/500.28.11

verantwoordelijke uitgever : ACV Voeding en Diensten - Kartuizersstraat 70 - 1000 Brussel



MEER INFO EN ADRESSEN OP : WWW.ACVOEDING-DIENSTEN.BE