



LBC-NVK VAKBOND VOOR MORGEN



De loon- en arbeidsvoorwaarden in de kinderopvang

Een uitgave van de Landelijke Bedienden Centrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel (aangesloten bij het ACV), Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

www.lbc-nvk.be

Colofon

Verantwoordelijke uitgever: Mark Selleslach

Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

Vormgeving: X-oc

Druk: Artoos communicatiegroep

Foto's: Daniël Rys

Redactie afgesloten op 15 februari 2016

www.lbc-nvk.be

Inhoud

Schets van de sector	5
Een actieve syndicale beweging loont	7
• De LBC-NVK is een syndicale beweging met een visie en een hart voor zorg, welzijn en cultuur	8
• De LBC-NVK vaart een duidelijke koers voor de toekomst	9
• Sociale akkoorden zijn nodig: solidariteit is sterk	9
Arbeidstijden. Het werk is nooit af	11
• Arbeidstijdwetgeving	11
• Tussen flexibiliteit en voorspelbaarheid	11
• Er is nog werk aan de winkel met de arbeidstijd	12
Inkomen	13
• Recht op maandloon: je loonschaal of barema	13
• Recht op andere vergoedingen dan het maandloon	17
- <i>Haard- of standplaatstoelage</i>	17
- <i>Vergoedingen voor onregelmatige prestaties</i>	17
- <i>Eindejaarspremie</i>	19
- <i>Vergoedingen voor woon-werkverkeer en bij vervoer in opdracht</i>	19
• Een moderne functieclassificatie met evenwichtige lonen voor iedereen	20
• Sectorale barema's/loonschalen zijn van onschatbaar groot belang	21
Er is ook leven naast het werk	23
• Jaarlijkse vakantie	23
• Wettelijk vakantiegeld	23
• Feestdagen	24
• Extra verlof zorgt mee voor een leefbare loopbaan	24
Je loopbaan en je privé leven combineren	27
• Thematisch verlof	27
• Tijdscrediet met en zonder motief	27
- <i>Tijdscrediet met motief</i>	28
- <i>Tijdscrediet zonder motief</i>	28
• Wat is 'verlof om dwingende redenen'?	28
• Wat is 'klein verlet' of 'kort verzuim'?	28

• Geboorteverlof en adoptieverlof	29
• Zwangerschaps- en bevallingsrust	29
Eindeloopbaan	31
• Landingsbanen, SWT en wettelijk pensioen	31
• Het aanvullend pensioenfonds van de non-profit	31
Wat bij ontslag?	33
• Recht op motivering bij ontslag	33
• Outplacement na ontslag	34
- <i>Als de opzegtermijn minstens dertig weken bedraagt</i>	34
- <i>Als de opzegtermijn minder dan dertig weken bedraagt, maar de werknemer is minstens 45 jaar en heeft minstens één jaar bij de werkgever gewerkt</i>	34
Door sociaal overleg en inspraak gaan we vooruit	35
• Actief in je instelling of organisatie	35
- <i>De ondernemingsraad</i>	35
- <i>Het comité preventie en bescherming op het werk</i>	35
- <i>De vakbondsafvaardiging</i>	36
• Actief in heel de non-profit, in elke sector van zorg, welzijn en cultuur	36
Geïnteresseerd in onze werking? Laat je stem horen!	37
Centrum voor Loopbaanontwikkeling	38
Contactadressen	39

Schets van de sector

Sinds enkele jaren is de sector van de kinderopvang grondig veranderd. In de sector van zorg, welzijn en cultuur (de non-profit) is de kinderopvang een van de sterkst groeiende sectoren. Ondertussen werken er bijna 12.000 werknemers. Daardoor is de sector al een hele tijd niet meer ‘het kleine broertje’ van de non-profit. De kinderopvang is een heel diverse sector.

Hij omvat de deelsectoren:

- De kinderdagverblijven voor baby’s en peuters;
- De initiatieven buitenschoolse kinderopvang (IBO’s);
- De buurt- en nabijheidsdiensten (lokale kinderopvang);
- De diensten voor opvanggezinnen en de onthaalouders.

De afgelopen jaren werden de kinderdagverblijven en de diensten voor opvanggezinnen (de voorschoolse kinderopvang) geconfronteerd met heel wat veranderingen. Het decreet ‘kinderopvang van baby’s en peuters’ heeft het kinderopvanglandschap drastisch gewijzigd. Zo spreken we niet langer van ‘zelfstandige initiatieven met of zonder toezicht’ of van ‘erkende en/of gesubsidieerde voorzieningen’.

Door het decreet moet elke voorziening een vergunning aanvragen. Daardoor bestaat er alleen nog maar vergunde kinderopvang. De LBC-NVK vindt dat een goede zaak. Elk kind moet kunnen genieten van dezelfde kwaliteit van de opvang.

Ook de financiering van de sector is veranderd. Vergunde voorzieningen ontvangen subsidies volgens de ‘subsidietrappen’. De vroegere erkende kinderopvanginitiatieven ontvangen subsidietrap 2a of trap 3. De vroegere zelfstandige initiatieven die inkomens-gerelateerd werken, ontvangen subsidietrap 2b.

Moet je als werknemer in de kinderopvang wakker liggen van zoiets als subsidietrappen? Natuurlijk niet, maar je loon- en werkvoorwaarden hangen er wel vanaf. Vandaar dat wij in deze brochure geregeld verwijzen naar de subsidietrappen. Wil je weten waar jouw kinderdagverblijf onder valt? Neem contact op met één van onze secretariaten.

Momenteel wordt gewerkt aan een nieuwe regelgeving voor de buitenschoolse opvang. En, omdat het aantal onthaalouders blijft dalen, wordt ook onderzocht

welk toekomstperspectief aan de gezinsopvang kan gegeven worden. Voor die twee deelsectoren zijn de komende jaren cruciaal.

De LBC-NVK werkt mee aan de veranderingen in de sector en doet dat met een duidelijk doel. De uitbouw en de kwaliteit van de kinderopvang en de maatschappelijke waarde ervan staan altijd mee vooraan. Dat is vandaag, én morgen, gelinkt aan volwaardig statuten, aan correcte loon- en werkvoorwaarden, aan voldoende tewerkstelling en aan een verbetering van de kwaliteit van leven en werk.

Onthaalouders

Al 15 jaar ijvert de LBC-NVK samen met de onthaalouders voor een volwaardig werknemersstatuut. Specifiek voor onthaalouders ontwikkelde de LBC-NVK www.onthaalouders.be. Daar vind je alle nieuws over onze campagnes en over het werknemersstatuut, de link naar het enige echte forum voor onthaalouders en natuurlijk ook alle info over het sociaal statuut voor onthaalouders.

Sinds de oprichting van het paritair comité 331 onderhandelen we in het comité over de verschillende deelsectoren binnen de kinderopvang. De harmonisering van de loon- en werkvoorwaarden binnen de sector staat daarin centraal. De LBC-NVK is heel fier dat we daarin al een aantal belangrijke stappen gezet hebben. Maar we zijn er nog niet. Daarom zullen we met onze sector ons steentje bijdragen aan de acties van de Witte Woede.

Fatiha Dahmani,
nationaal verantwoordelijke kinderopvang
LBC-NVK



Een actieve syndicale beweging loont

In deze brochure geven we een overzicht van je loon- en arbeidsvoorwaarden. Die kwamen er niet zomaar vanzelf. Dankzij de Witte Woede, de vakbondsacties en de onderhandelingen met alle opeenvolgende regeringen verbeterden we stap voor stap de werksituatie in de kinderopvang.

De Witte Woede is de naam van de beweging van non-profitwerknemers uit alle sectoren van zorg, welzijn en cultuur die al dertig jaar strijdt voor betere loon- en werkomstandigheden. De beweging is genoemd naar de kleur van de werkkledij die veel werknemers op acties droegen.



Werk je nog niet zo heel lang in de kinderopvang, dan kan je je misschien moeilijk voorstellen hoe de sector er vandaag zou uitzien zonder de LBC-NVK non-profit, de vakbond van de werknemers uit alle sectoren van zorg, welzijn en cultuur.

In heel de non-profit, de sector van de zorg, welzijn en cultuur, kwamen er tienduizenden jobs bij. De kans is groot dat jouw job er daar eentje van is. Met de inzet, solidariteit en steun van vele mensen tilden we de sector samen op naar meer waardering, vooruitgang, groei en betere loon- en werkvoorwaarden.

DE LBC-NVK IS EEN SYNDICALE BEWEGING MET EEN VISIE EN EEN HART VOOR ZORG, WELZIJN EN CULTUUR

In alles wat wij doen staan de uitbouw van de sector, degelijke loon- en werkvoorwaarden, de kwaliteit en de maatschappelijke waarde van zorg, welzijn en cultuur centraal. Dat was zo bij het begin van de Witte Woede. Ook vandaag blijft het de basis van ons engagement. Alle opeenvolgende regeringen weten dat de LBC-NVK het in de non-profit actief opneemt voor alle werknemers in alle deelsectoren van zorg, welzijn en cultuur. Met de kracht van een beweging die gaat voor resultaat.

De non-profit?

De non-profit omvat alle sectoren van de zorg, welzijn en cultuur. De sectoren zijn onderverdeeld in paritaire comités (PC's). Naargelang de bevoegde overheid, behoren de sectoren tot de federale, de Vlaamse en/of de Brusselse non-profit.

Je hebt heel veel collega's in de non-profit. Het is de tweede grootste sector van het land. Meer dan 1 op 10 van de werknemers in België, werkt in één van de sectoren van de non-profit. Dat zijn er honderdduizenden.

FEDERALE SECTOREN:

Ziekenhuizen (algemene, universitaire en psychiatrische) – thuisverpleging – gezondheidsondersteunende diensten – Rode Kruis – wijkgezondheidscentra

VLAAMSE SECTOREN:

Gehandicaptenzorg, jongerenwelzijn en welzijnswerk – ouderenzorg – kinderopvang – geestelijke gezondheidszorg – gezinszorg en aanvullende thuiszorg – socioculturele sector – beschutte en sociale werkplaatsen (maatwerkbedrijven) – revalidatie – gezondheidspromotie en preventie – lokale diensteneconomie

DE LBC-NVK VAART EEN DUIDELIJKE KOERS VOOR DE TOEKOMST

De LBC-NVK werkt hard aan kwaliteitsvolle zorg, welzijn en cultuur. Goede zorg voor de werknemers die zich daar dagelijks voor inzetten, hangt daar nauw mee samen. Daarom gaan we actief en solidair voor degelijke loon- en werkvoorwaarden, voor bijkomende jobs en voor de kwaliteit van leven en werk.

Ook in het leven van elke dag, op de werkvloer van de instellingen, maken onze afgevaardigden voor jou het verschil via inspraak, overleg en onderhandeling. Zij behalen resultaten en vinden oplossingen die van belang zijn voor je werkomstandigheden. Ook met individuele vragen kan je op hen rekenen voor informatie, advies en ondersteuning.

De LBC-NVK is van iedereen!

Van bij de start komt de LBC-NVK op voor de belangen van alle werknemersgroepen in de sector. Bedienden en arbeiders samen, voor elke personeelsgroep, en voor elke functie. En zo hoort dat ook. Iedereen levert zijn waardevolle bijdrage aan kwaliteitsvolle zorg, welzijn en cultuur. Ook bij specifieke beroeps- of functiebelangen of problemen, pakken we de zaken aan en gaan we door tot er een aanvaardbare oplossing is.

De LBC-NVK is sterk georganiseerd in alle deelsectoren van zorg, welzijn en cultuur. Die solidaire band geeft ons extra kracht om gehoord te worden en resultaten te bereiken.

SOCIALE AKKOORDEN ZIJN NODIG: SOLIDARITEIT IS STERK

Een sociaal akkoord met de regering en met de werkgevers is van groot belang voor de toekomst van de sector, én voor je eigen job. Het is een overeenkomst die voor meerdere jaren vastlegt hoe de sector en jouw werk zullen evolueren. Of er jobs bijkomen, en waar dan? Of er verbeteringen komen aan je loon- en werkvoorwaarden, en welke dan? Of de sector voldoende kan groeien om aan de noden te beantwoorden, en of dat kwalitatief gebeurt met goede werkomstandigheden.

Sociale akkoorden voor de non-profit komen er nooit vanzelf. Vroeger niet, en ook vandaag niet. Een sociaal akkoord geeft perspectief aan de sector. Alleen een sterke en solidaire non-profit beweging haalt dat binnen. In je eentje lukt dat niet.

Al bijna dertig jaar hebben deze sociale akkoorden de vooruitgang in de non-profit bepaald. Er kwamen betere loon- en werkvoorwaarden, meer jobs om de hoge werkdruk tegen te gaan en kwaliteitsvolle zorg uit te breiden. Met tal van verwezenlijkingen is de non-profit op de kaart gezet.

Denk maar aan de invoering van 'gelijk loon voor gelijk werk', aan de aangepaste arbeidsduurregeling tijdens de loopbaan en aan de extra dagen vakantie. Of aan de opstart van een moderne functiestructuur, met evenwichtige loonschalen op basis van objectieve criteria voor iedereen. De opbouw van een non-profit pensioenfonds en de extra mogelijkheden voor vorming- en opleiding zijn nog andere voorbeelden.

De LBC-NVK is heel fier op de resultaten die voor de sector zijn bereikt. Op die ingeslagen weg willen we verder vooruit. Achteruitgaan is geen optie.

Omdat de tijdsduur van het vorige sociaal akkoord afloopt, moeten we dringend samen aan de slag voor nieuwe sociale akkoorden. Net als vroeger, zal een nieuw sociaal akkoord een grote uitdaging zijn voor de sector. De sector, dat zijn wij allemaal samen. Wie neemt het op voor zorg, welzijn en cultuur, en voor alle werknemers?

De LBC-NVK zal er alles aan doen om tot degelijke afspraken met de regering en met de werkgevers te komen. In de instellingen en diensten zorgen we voor goede en degelijke werkomstandigheden.

Ook interesse in wat we voor de sector doen? Je bent altijd welkom bij de afgevaardigden van de LBC-NVK en in de secretariaten van de LBC-NVK in Vlaanderen en Brussel.



*Mark Selleslach,
nationaal secretaris LBC-NVK/ACV*

www.wittewoede.be

[wittewoede.be](http://www.wittewoede.be) bundelt alle (vakbonds)nieuws uit de non-profit door de LBC-NVK, de vakbond van de werknemers uit alle sectoren van zorg, welzijn en cultuur.

www.lbc-nvk.be

Op de website van de LBC-NVK vind je meer algemeen vakbondsnieuws en sectorinformatie. Je kan er ook de lonen van je sector raadplegen.

Arbeidstijden. Het werk is nooit af

Op tijd weten hoe en wanneer je moet werken is essentieel. Je werkrooster heeft natuurlijk 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).

Arbeidstijd is een complexe aangelegenheid. De uitleg hieronder is bondig. Voor meer informatie kan je terecht bij de vakbondsafgevaardigden van de LBC-NVK of in de secretariaten van de LBC-NVK.

ARBEIDSTIJDWETGEVING

De algemene wetten over arbeidstijd zijn grotendeels geschreven op maat van een voltijdse job, met vaste uren van maandag tot vrijdag. In de non-profit is deeltijds werk eerder regel dan uitzondering. Werken in zorg, welzijn en cultuur is voor velen geen nine-to-five job. En al is de flexibele kinderopvang gelukkig niet de regel, toch is er meer vraag naar aangepaste kinderopvang. Vroege en late diensten, avondwerk, nachtschiften en weekendwerk komen ook in de kinderopvang voor.

In de non-profit zijn, naast wetten, ook sectorafspraken nodig. Ook in de voorzieningen zelf zorgt de LBC-NVK voor goede afspraken.

Alle variabele uurroosters die in de voorzieningen gebruikt worden, moeten in het arbeidsreglement staan en goedgekeurd zijn door de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging. De uurroosters geven het begin en het einde van de schiften aan. Die mogen nooit korter zijn dan drie uur of langer dan elf uur. Na maximum zes uur heb je recht op een pauze.

De wet verplicht ook een rustperiode van minstens elf uur tussen twee schiften en minstens één rustdag in elke week. Je werkgever mag je ook niet voortdurend te veel of te weinig inplannen in de dienstregelingen. In een periode van een trimester moet je contractueel overeengekomen arbeidsduur gerespecteerd worden.

TUSSEN FLEXIBILITEIT EN VOORSPELBAARHEID

In het sociaal overleg met de werkgever zien de vakbondsafgevaardigden van de LBC-NVK er op toe dat dienstplanning, werkverdeling, uurroosters en 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, 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 afgevaardigden van de LBC-NVK op je werk.

De LBC-NVK vindt werken aan een gezond uurroosterbeleid met evenwicht tussen werk en sociaal leven een belangrijke opdracht. Een aantal non-profitsectoren zetten als enkele jaren stevig in op de werking van 'mobiele equipes'. De LBC-NVK wil dat de kinderopvang zich door hen laat inspireren. Ook bij ons zouden die extra werknemers afwezige collega's kunnen vervangen, drukke momenten of belastende uurroosters kunnen opvangen.

EER IS NOG WERK AAN DE WINKEL MET DE ARBEIDSTIJD

Arbeidstijd in zorg, welzijn en cultuur is een complexe en delicate aangelegenheid. Wie in de sector werkt, kent zowel de noden eigen aan het werk, als het belang van goede arbeidsregelingen voor het eigen welzijn.

Een evenwichtige flexibiliteit is zowel voor de werkgever als voor de werknemers een belangrijk thema. Om het werk 'werkbaar' te houden, zet de LBC-NVK zich in voor goede en evenwichtige oplossingen. Een degelijke bescherming tegen overdreven flexibiliteit en werkdruk is een must.

Inkomen

Voor de start van de Witte Woede waren de lonen van de non-profit werknemers ongelooflijk laag. Dankzij vele onderhandelingen en acties gingen we stap voor stap vooruit. We kregen meer maatschappelijke waardering voor het werk in zorg, welzijn en cultuur. Dat betekent ook het recht op een degelijk inkomen voor onze inzet als werknemers.

Inkomen is méér dan je maandloon. Het betekent ook betere vergoedingen voor werken op onregelmatige werktijden (weekends, feestdagen, nacht,..), hogere eindejaarspremies en vergoedingen voor woon-werkverkeer.

De LBC-NVK onderhandelt met de overheid en met de werkgevers om tot akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten te komen. Die akkoorden zorgen voor vooruitgang en garanties voor alle werknemers. Dat is een erezaak voor de LBC-NVK. Net als in andere sectoren, hebben werknemers in de non-profit recht op een degelijk loon.

RECHT OP MAANDLOON: JE LOONSCHAAL OF BAREMA

Je loon hangt in de eerste plaats af van het soort voorziening waar je werkt. De lonen van de werknemers uit de vroegere erkende kinderdagverblijven (trap 2a en 3) zijn dankzij de vorige sociale akkoorden enorm gestegen.

Wat men vandaag de vergunde kinderopvangvoorzieningen onder trap 2b noemt, heette vroeger 'de zelfstandige inkomensgerelateerde kinderopvang'. In die voorzieningen hebben we een loonharmonisatie ingezet. Zo hebben we in april 2015 het basisminimumloon opgetrokken van 1.502 euro naar 1.603 euro. Dat is een eerste stap naar het sectorale minimumloon. De nieuwe subsidieregeling voorziet dat trap 2b in 6 stappen het niveau van trap 2a moet bereiken. De LBC-NVK heeft ervoor gezorgd dat bij elke stap ook de lonen omhoog gaan.

De werknemers in de initiatieven buitenschoolse kinderopvang (IBO's) genieten dankzij de vorige sociale akkoorden van een aantal belangrijke voordelen. De harmonisering van de lonen (met de vroegere erkende kinderdagverblijven) is een belangrijke eis voor de volgende onderhandelingen. De IBO's maken sinds 2007

deel uit van het paritaire comité 331 (PC 331). Bij de opstart van dat PC hebben we een bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst (cao) afgesloten waardoor alle oude cao's (uit het vroegere PC 305) behouden bleven. De loonschalen aan de huidige index vind je op <http://loonschalen.non-profit.lbc-nvk.be>.

Naast het soort voorziening waar je werkt, wordt je loon ook bepaald door je functie. Bij elke functie hoort een loonschaal of 'barema'. Elk barema heeft een cijfer of letter als code. In de vergunde voorzieningen met hoogste subsidietrapp 2a en 3, de vroegere erkende sector, ziet dat er als volgt uit:

Functie	Barema	Minimale toegangsvereisten
Begeleidend personeel klasse 3	B3	Hoger secundair beroepsonderwijs Lager secundair onderwijs
Begeleidend personeel klasse 2b	B2b	Hoger secundair beroepsonderwijs met specifieke finaliteit in de menswetenschappelijke richting Hoger secundair onderwijs Genieten eveneens het barema b2b: het begeleidend personeel klasse 3, in dienst op 1.12.1991 na 10 jaar dienstanciënniteit in deze functie of als begeleidend personeel klasse 3
Begeleidend personeel klasse 2a	B2a	Hoger secundair technisch onderwijs met pedagogische, sociale, paramedische of artistieke oriëntatie Hoger secundair beroepsonderwijs met specifieke finaliteit van kinderverzorg(st)er gepaard gaande met tewerkstelling bij kinderen van 0 tot 6 jaar Begeleidend personeel klasse 2b na 10 jaar dienstanciënniteit in deze functie
Begeleidend personeel klasse 1	B1c	Hoger onderwijs met pedagogische, sociale, psychologische, paramedische, verpleegkundige of artistieke oriëntatie
Gebrevetteerde verpleegkundige	MV2	Brevet van verple(e)g(st)er
Sociaal, verpleegkundig, paramedisch en therapeutisch personeel	MV1	Hoger onderwijs buiten universiteit met de wettelijke vereiste opleiding

Functie	Barema	Minimale toegangsvereisten
Licenciaten	L1 univ	Universitair onderwijs met de wettelijke vereiste opleiding
Logistiek personeel klasse 4	L4	Geen bijzondere voorwaarden
logistiek personeel klasse 3	L3	Hoger secundair beroepsonderwijs Lager secundair technisch onderwijs voor zover dergelijk diploma of getuigschrift voor de aanstelling in de functie vereist is
Logistiek personeel klasse 2	L2	Hoger secundair technisch onderwijs, voor zover dit diploma of getuigschrift voor de aanstelling in die functie vereist is Ploegleider uit klasse 3
Logistiek personeel klasse 1	A1	Hoger technisch onderwijs, voor zover dit diploma of getuigschrift voor de aanstelling in die functie vereist is
Administratief personeel klasse 3	A3	Lager secundair onderwijs
Administratief personeel klasse 2	A2	Hoger technisch onderwijs
Administratief personeel klasse 1	A1	Hoger secundair onderwijs

Enkel voor de erkende kinderdagverblijven

Diensthof in elke voorziening 0,5 vte per begonnen schijf van 50 plaatsen	B1b	Hoger niet-universitair onderwijs (hobu)
Directie	K3	Hoger niet-universitair onderwijs (hobu)

Enkel voor diensten voor opvanggezinnen

Dienstverantwoordelijken	MV1(bis)	Hoger niet-universitair onderwijs (hobu)
--------------------------	----------	---

Voor de andere sectoren

Geneesheer omnipracticus	G1	Universitair onderwijs met de wettelijk vereiste opleiding
Geneesheer specialist	GS	Universitair onderwijs met de wettelijke vereiste opleiding

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. Die barema-anciënniteit vind je op je loonbrief.

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 (bijvoorbeeld 100% is een voltijdse arbeidsovereenkomst, 50% of 19/38 is een halftijdse arbeidsovereenkomst). De loonschalen geven steeds het voltijds loon weer. Voor een deeltijdse arbeidsovereenkomst pas je dat in verhouding aan.

Je vindt alle loonschalen aan de huidige index op <http://loonschalen.non-profit.lbc-nvk.be>.

Is je loonbrief een beetje Chinees? Daar kunnen wij wat aan doen!

Dus wat je doet, hoeveel je contractueel gezien werkt, en hoe lang je al werkt, bepaalt je loon. Dat vind je allemaal terug op je loonbrief. Wat staat er nog op je loonbrief? Neem bijvoorbeeld eentje van jezelf erbij.

- De naam en het adres van de organisatie waar je werkt.
- Jouw persoonlijke gegevens: naam, adres, rijksregisternummer, bankrekeningnummer, of je al dan niet personen fiscaal ten laste hebt. Dat laatste is belangrijk om de bedrijfsvoorheffing (belastingen) op je loon correct te berekenen.
- De datum van indiensttreding bij de huidige werkgever. Dat is belangrijk bij bijvoorbeeld ontslag, om te berekenen op welke opzegtermijn je recht hebt. Je loonanciënniteit kan verschillen van je dienstjaren bij de huidige werkgever.
- Je statuut : ben je arbeider of bediende (M/V)?
- Het aantal gewerkte dagen en uren van de maand.
- Het aantal afwezigheidsdagen (ziekte, jaarlijkse vakantie, dagen vrijstelling van arbeidsprestaties, tijdskrediet).
- Het aantal uren onregelmatige prestaties en de daarbij horende verloning.
- Als je maaltijdcheques krijgt, of een groepsverzekering of hospitalisatieverzekering hebt: je eigen bijdragen daaraan.
- De vergoeding voor je verplaatsing van en naar het werk, je fietsvergoeding of de vergoeding voor de verplaatsingen die je in opdracht van je werkgever deed.
- Het totale brutoloon van de maand.

- De afhoudingen op dit brutoloon (de bijdrage van 13,07% voor de sociale zekerheid/RSZ) en de bedrijfsvoorheffing (belastingen).
- De bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid.
- Je uiteindelijke nettoloon.

Soms vermeldt men ook de werkgeversbijdrage voor de RSZ. Dit heeft echter geen invloed voor de bepaling van je nettoloon.

Het is goed om je loonbrief elke maand na te kijken. Met vragen kan je uiteraard terecht bij de afgevaardigden van de LBC-NVK en in de secretariaten.

RECHT OP ANDERE VERGOEDINGEN DAN HET MAANDLOON

HAARD- OF STANDPLAATSTOELAGE

Een aparte toelage met deze naam op je loonbrief? Hoe zit dat in elkaar?

De haardtoelage is van toepassing op werknemers die samenwonen met een partner of alleenstaand zijn met één of meer op kinderbijslag rechtgevendende kinderen. De standplaatstoelage is van toepassing op werknemers die geen recht hebben op een haardtoelage, of waarvan de partner reeds een haardtoelage heeft.

Of je recht hebt op een haard- of standplaatstoelage, en zo ja voor welk bedrag, hangt af van de hoogte van je loon. Om deze eventuele toelage gemakkelijk te kunnen nakijken, hebben we de maandbedragen ervan mee opgenomen in ons overzicht van de loonschalen. Je vindt alle loonschalen op <http://loonschalen.non-profit.lbc-nvk.be>.

VERGOEDINGEN VOOR ONREGELMATIGE PRESTATIES

Voor vele werknemers in zorg, welzijn en cultuur brengt de aard van het werk ook werktijden op ongemakkelijke momenten met zich mee. Bijvoorbeeld werken tijdens het weekend, op feestdagen of 's nachts. Werken op onregelmatige uren is in de kinderopvang in vele gevallen onvermijdelijk. Omdat het een impact heeft op je sociaal en gezinsleven is extra betaling absoluut verantwoord.

Dankzij acties en onderhandelingen hebben we bekomen dat onregelmatige prestaties extra vergoed worden. Extra vergoedingen voor onregelmatige prestaties blijven een belangrijk aandachtspunt voor de LBC-NVK. De vergoedingen voor onregelmatige prestaties hieronder gelden enkel in de initiatieven buitenschoolse

kinderopvang en in de vergunde kinderopvang onder trap 2a en trap 3, de vroegere ‘erkende voorzieningen’.

- **Toeslag voor werken op zaterdag**

Voor alle werkuren op zaterdag wordt een forfaitaire toeslag per uur betaald. Het bedrag van die toeslag aan de huidige index vind je op <http://loonschalen.non-profit.lbc-nvk.be>.

- **Toeslag voor werken op zondag**

Voor alle werkuren die op een zondag vallen (maximum elf uur) wordt een toeslag betaald van honderd percent op het loon.

- **Toeslag voor werken op een feestdag**

Voor alle werkuren op een wettelijke feestdag krijg je een toeslag van vijftig percent op je loon. Valt de feestdag op een zondag, dan geldt de toeslag voor zondagswerk.

- **Onderbroken diensten**

Werk je ‘s nachts of in onderbroken dienst (een dienst overdag die met minstens vier uur wordt onderbroken) dan krijg je een toeslag van twintig percent op je loon.

- **Welke toeslagen kan je combineren?**

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.

	Nachtdienst	Zondagwerk	Feestdagwerk	Zaterdagwerk	Onderbroken dienst
Nachtdienst	-	X	X	0	X
Zondagwerk	X	-	0	-	X
Feestdagwerk	X	0	-	0	X
Zaterdagwerk	0	-	0	-	X
Onderbroken dienst	X	X	X	X	-

In sommige gevallen zijn aanvullende regelingen onderhandeld op het niveau van de voorziening. Daarover kunnen de vakbondsafgevaardigden van de LBC-NVK je inlichten.

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 dat recht geeft op 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 de LBC-NVK.

EINDEJAARSPREMIE

Elk jaar een eindejaarspremie op je loonbrief is niet vanzelfsprekend in de kinderopvang. Werk je een initiatief uit de vroegere zelfstandige sector, dan heb je voorlopig nog geen recht op een eindejaarspremie. Maar de LBC-NVK maakt daar wel werk van.

Als de loonbrief van de werknemers van de vroegere erkende sector kon spreken, zou hij vertellen dat de LBC-NVK met onderhandelingen en acties in het vorige sociale akkoord een stevige vooruitgang heeft geboekt. Vanaf 2012/2013 realiseerden we voor alle werknemers een grote verhoging van de eindejaarspremie tot bijna een volledige dertiende maand.

De eindejaarspremie is samengesteld uit een percentage van je jaarloon en een vast forfait. De berekeningswijze en de exacte bedragen vind je terug in de pdf met de loonschalen op <http://loonschalen.non-profit.lbc-nvk.be>. Lijkt die berekening je toch wel ingewikkeld? De LBC-NVK is je daarbij graag van dienst.

VERGOEDINGEN VOOR WOON-WERKVERKEER EN BIJ VERVOER IN OPDRACHT

De LBC-NVK heeft ervoor gezorgd dat alle werknemers in de kinderopvang, ongeacht de voorziening of dienst waar ze werken, kunnen genieten van dezelfde vervoersregeling.

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

- 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 vierde kilometer, afhankelijk van de afstand.
- Doe je met je eigen vervoermiddel verplaatsingen in opdracht van de werkgever, dan heb je recht op een vastgestelde vergoeding per kilometer.

Een actueel overzicht van al deze vastgestelde tussenkomsten en vergoedingen vind je op <http://loonschalen.non-profit.lbc-nvk.be>.

EEN MODERNE FUNCTIECLASSIFICATIE MET EVENWICHTIGE LONEN VOOR IEDEREEN

De sector leeft en evolueert. Ook de functieclassificatie, dat is de tabel met alle functies in de kinderopvang, moet meegaan met de tijd. Daarom ijvert de LBC-NVK voor een nieuw en modern systeem. Het is een heel groot werk om alle functies vanuit de praktijk te onderzoeken en te beschrijven. Nadien moeten die functies tegen elkaar afgewogen worden. Dat gebeurt volgens een eenvormige methode in heel de non-profit. Uiteindelijk mondt dat uit in een nieuwe functieclassificatie.

Een moderne functieclassificatie moet ook leiden tot evenwichtige lonen. Er moeten gelijke loonschalen voor gelijkwaardige functies zijn. Die loonschalen moeten op basis van objectieve criteria in verhouding staan tot elkaar. Nadien willen we dat geheel van sectorale barema's vastleggen in onderhandelde collectieve arbeids-overeenkomsten. Dat is de beste waarborg voor werknemers om zeker te zijn dat ze een correct loon krijgen.

In de Vlaamse sectoren ging de voorbereiding van een nieuwe functieclassificatie van start vanuit het vorige sociaal akkoord. Voor de federale sectoren, waar al veel eerder werd begonnen, is de nieuwe functieclassificatie ver gevorderd. 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.

SECTORALE BAREMA'S/LOONSCHALEN ZIJN VAN ONSCATBAAR GROOT BELANG

Zowel voor de bestaande loonschalen als voor de loonschalen in de toekomst, is het van enorm belang dat ze vastgelegd worden in onderhandelde collectieve arbeidsovereenkomsten. Je hoort politici of werkgevers wel eens beweren dat collectieve loonschalen ouderwets zijn. Of dat lonen maar beter rechtstreeks tussen de werkgever en de individuele werknemer afgesproken worden.

Die denkwijze vinden wij absoluut fout en gevaarlijk. Als werknemer sta je altijd in een ondergeschikte positie tot je werkgever. Zonder vastgelegde sectorale loonschalen is de kans zeer klein dat het bepalen van je loon objectief gebeurt. Wie en hoe bepaalt dan wat een correct loon is? Het zou leiden tot willekeur, tot een wildgroei aan lonen en tot grove, onverklaarbare verschillen tussen werknemers die hetzelfde werk doen.

Hoe zou de evolutie van je loon gedurende je loopbaan gegarandeerd zijn, als er geen vastgelegde sectorale loonschalen zouden zijn? Vastgelegde sectorale loonschalen zijn absoluut noodzakelijk voor de rechtszekerheid van je loon en van een correcte groei van je inkomen, en – niet in het minst – voor het behoud van een gelijke behandeling van iedereen die hetzelfde werk doet in alle instellingen van heel de sector. Onderhandelde sectorale loonschalen zijn dus van onschatbaar belang. In de nabije jaren is het zeker één van de belangrijkste speerpunten van de syndicale werking. We rekenen dan ook op jou om dit belangrijke project mee waar te maken!



Er is ook leven naast het werk

JAARLIJKSE VAKANTIE

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op wettelijke vakantie. Hoeveel dagen je dit jaar krijgt, hangt af van hoeveel je vorig jaar gewerkt hebt. Een volledig jaar voltijds werken, levert je vier weken vakantie op. Heb je deeltijds gewerkt, dan krijg je vakantie in verhouding tot je contractuele arbeidsduur.

Heb je op een bepaald moment in je loopbaan geen volledig recht op de vakantiedagen, dan kan je toch vakantie nemen. Een paar specifieke regelingen helpen je daarbij:

- Jeugdvakantie: je bent schoolverlater en ging pas aan de slag;
- Seniorvakantie: je bent ouder dan vijftig en ging terug aan de slag na een lange periode van inactiviteit (werkloosheid, invaliditeit, ...);
- Aanvullende ‘Europese’ vakantie: als je geen recht hebt op ‘gewone’ vakantiedagen, of op jeugd- of seniorvakantie, dan is de ‘aanvullende vakantie’-regeling er voor jou. Met die regeling kan je toch tot vier weken betaalde vakantie nemen. Weet wel dat je deze vakantie eigenlijk zelf betaalt. Het loon (enkelvoudig vakantiegeld) dat je hiervoor ontvangt, zal immers verrekend worden met het dubbel vakantiegeld van het volgende jaar. Een verwittigd vakantieganger...

Vraag zeker meer informatie aan de LBC-NVK als je meer wilt weten over het recht op deze specifieke regelingen.

WETTELIJK VAKANTIEGELD

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

De berekening van het vakantiegeld verschilt nog steeds naargelang je een arbeiders- of een bediendestatuut hebt. In de sector van de gehandicaptenzorg, jongerenwelzijn en welzijnswerk hebben we al sinds 2007 het bediendestatuut geregeld voor iedereen. Voor de collega's die ervoor gekozen hebben om in het arbeidersstatuut te blijven werken, vermelden we toch even het verschil:

- Het vakantiegeld van arbeiders bedraagt 15,38% van het totale jaarloon. Dat bedrag staat voor loon en vakantiegeld. Het wordt uitbetaald door de vakantie-kassen;

- Als bedienden vakantie nemen, loopt het gewone loon door. Dat noemt men ook het ‘enkel’ vakantiegeld. Het ‘dubbel’ vakantiegeld bedraagt ongeveer 92% van het loon.

Voor de specifieke stelsels van jeugdvakantie en seniorvakantie kan je terecht bij het ACV, dat ook optreedt als dienstverlening en uitbetalingsinstelling.

Als je van werkgever verandert, is er voor het vakantiegeld van bedienden een overgangsberekening van toepassing, het ‘vakantiegeld bij uitdiensttreding’. Dit wordt vermeld op het vakantie-attest en is van belang voor je volgende werksituatie.

FEESTDAGEN

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op 10 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. In de ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging kunnen daar afspraken over worden gemaakt.

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.

In sommige organisaties bestaan ook lokale afspraken over extra feestdagen of extra vakantiedagen. Informatie daarover krijg je van de afgevaardigden van de LBC-NVK.

EXTRA VERLOF ZORGT MEE VOOR EEN LEEFBARE LOOPBAAN

Een loopbaan in de non-profit is boeiend en maatschappelijk zinvol. Maar er twijfelt vast niemand aan, dat ook tijd voor jezelf en voor je leven buiten het werk van groot belang is. De wettelijke jaarlijkse vakantie voor werknemers is een sociaal basisrecht. Maar extra verlofdagen zijn nodig om te zorgen voor goede en leefbare loopbanen. Wist je dat extra verlof er alleen komt door onderhandelde akkoorden?

In de vergunde voorzieningen met hoogste subsidietrapp 2a en 3, de vroegere erkende sector, hebben we gezorgd voor twee bijkomende verlofdagen voor iedereen ongeacht de leeftijd. Word je 35 jaar dan heb je een bijkomend recht op vijf extra verlofdagen tot en met je 44^{ste}.

Vanaf 45 jaar heb je recht op twaalf extra verlofdagen. Die verlofdagen vervangen de vijf extra verlofdagen tussen 35 en 44 jaar. Vanaf 50 jaar krijg je vierentwintig en vanaf 55 jaar zesendertig extra vrije dagen.

Dat systeem noemen we de VAP-regeling (vrijstelling van arbeidsprestaties). Die hebben we onderhandeld om je loopbaan op een goede manier vol te kunnen houden. De LBC-NVK is er heel fier op dat we de extra verlofdagen vanaf 35, 45, 50 en 55 jaar ook hebben kunnen invoeren in de initiatieven buitenschoolse kinderopvang. Werk je in een voorziening waar je nog geen recht hebt op extra verlofdagen, weet dan dat de LBC-NVK verder blijft werken aan gelijke loon-en arbeidsvoorwaarden voor iedereen in de kinderopvang.



Je loopbaan en je privé leven combineren

Je loopbaan met je privé leven combineren is niet altijd eenvoudig. Er zijn een aantal regelingen die daarbij kunnen helpen.

THEMATISCH VERLOF

Dat is de officiële naam van het recht om als werknemer bij sommige familiale omstandigheden de keuze te maken om tijdelijk minder of niet te werken. Je kan gebruik maken van het recht op één van de drie types van ‘thematisch verlof’. Voor de uren die je niet werkt, krijg je een vervangingsinkomen van de RVA en, afhankelijk van de sector, mogelijk een Vlaamse aanmoedigingspremie. Voor een correcte berekening daarvan en voor de aanvraagprocedure en voorwaarden, kan je terecht bij de LBC-NVK.

Deze drie types kan je voor de volledige arbeidstijd of in een gedeeltelijke formule opnemen:

- Het recht op ouderschapsverlof laat je toe voor je kind te zorgen en voor de opvang in te staan. Het recht moet ingaan voor de twaalfde verjaardag van je kind;
- Het recht op palliatief verlof laat je toe om gedurende één maand, verlengbaar met maximum één bijkomende maand, elke vorm van bijstand te verlenen aan een terminaal zieke persoon. Deze persoon moet niet noodzakelijk deel uitmaken van je gezin of je familie;
- Het recht op verlof voor medische bijstand om te zorgen voor een zwaar ziek familielid (een persoon met wie je samenwoont, of een familielid tot de tweede graad, zoals kinderen, ouders, broers en zussen, grootouders, kleinkinderen).

Het recht op deze 3 vormen van ‘thematisch verlof’ mag je niet verwarren met ‘tijdskrediet met motief’. De regelgeving daarvan is hierna beschreven. Het tijdskrediet met motief is een recht op zich.

TIJDSKREDIET MET EN ZONDER MOTIEF

Naast de drie thematische verloven, kan je ook ‘tijdskrediet met motief’ of ‘tijdskrediet zonder motief’ nemen om tijdelijk niet of minder te werken. Je moet wel aan bepaalde voorwaarden en regels voldoen.

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Tijdskrediet met motief kan je nemen om:

- een erkende opleiding te volgen;
- in te staan voor de zorg voor je kind (jonger dan acht jaar);
- zorg en bijstand te verlenen aan een zwaar ziek gezinslid of familielid tot de tweede graad;
- palliatieve zorg of bijstand te verlenen;
- te zorgen voor je minderjarig zwaar ziek kind of je kind met een handicap (jonger dan 21 jaar).

Tijdskrediet met motief kan genomen worden tijdens maximaal 36 kalendermaanden in de loopbaan, of tot maximaal 48 kalendermaanden in de loopbaan in geval van zorg voor je zwaar ziek kind of je kind met een handicap.

Bij 'tijdskrediet met motief' krijg je een vervangingsinkomen van de RVA en eventueel een Vlaamse aanmoedigingspremie.

TIJDSKREDIET ZONDER MOTIEF

Je kan je loopbaan ook 'zonder motief' tijdelijk onderbreken of voor een bepaalde periode minder gaan werken. Pas op, in dat geval krijg je geen vervangingsinkomen. Deze vorm van tijdskrediet is eigenlijk een soort 'verlof zonder wedde'.

WAT IS 'VERLOF OM DWINGENDE REDENEN'?

Een dwingende reden is elke niet te voorziene gebeurtenis die losstaat van het werk en waarvoor je dringend en noodzakelijk moet tussenkomen waardoor je niet kan gaan werken: bijvoorbeeld ziekte van je kind, een ongeval, een overstroming of brand in je woning, ...

'Verlof om dwingende redenen', wordt in de volksmond ook wel eens 'sociaal of familiaal verlof' genoemd. Je kan per jaar maximaal tien dagen afwezig zijn om dwingende redenen van familiale of andere aard. Die dagen zijn onbetaald.

WAT IS 'KLEIN VERLET' OF 'KORT VERZUIM'?

'Klein verlet' of 'kort verzuim' 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.

Je loon wordt doorbetaald, maar je moet je werkgever vooraf op de hoogte brengen of, als dit niet kan, zo spoedig mogelijk erna. Wettelijk samenwonenden hebben dezelfde rechten als gehuwden.

Hoe lang je afwezig kan zijn met behoud van loon, hangt af van de aard van de gebeurtenis, bijvoorbeeld twee dagen wanneer je trouwt (in de week zelf of de week daarop), de dag van het huwelijk van je kind of van een direct familielid, communiefeest van je kind, ...

Er zijn ook regelingen 'klein verlet' bij het overlijden van familieleden, bij oproepen van de familieraad door de vrederechter, het zetelen in een stembureau van politieke verkiezingen, ...

GEBOORTEVERLOF EN ADOPTIEVERLOF

Een vader, een meeouder of samenwonende partner mag als werknemer tien dagen geboorteverlof nemen in de periode van vier maanden na de geboorte van het kind. Deze tien dagen moet je niet noodzakelijk aaneensluitend opnemen. Je vraagt het uiteraard wel aan bij je werkgever. De eerste drie dagen blijft het loon behouden, voor de overige zeven dagen krijg je na aanvraag een uitkering van je ziektefonds.

Als je een kind adopteert, heb je recht op adoptieverlof. Dat is een aaneengesloten periode van maximaal zes weken als het kind jonger is dan drie jaar en van maximaal vier weken als het kind jonger is dan acht jaar. Het adoptieverlof moet starten binnen de twee maanden na de inschrijving van het kind in het gezin van de werknemer. De werkgever moet één maand op voorhand verwittigd worden van de opname van het verlof. Tijdens het adoptieverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het ziektefonds.

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSRUST

Wanneer je zwanger bent, breng je je werkgever daarvan zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte. Bij je brief voeg je een medisch attest. Vanaf dat moment gelden een aantal beschermende maatregelen.

Zo mag je, met behoud van loon, afwezig zijn voor zwangerschapsonderzoeken als die tijdens de werkuren moeten doorgaan. Je verwittigt uiteraard vooraf je werkgever en je bezorgt een getuigschrift. Je behoudt je loon.

Je bent beschermd tegen ontslag, tenzij om redenen die niets te maken hebben met de zwangerschap zelf. Je werkgever past je werkpost of functie eventueel aan. Als de gezondheidsrisico's te groot zijn, kan je preventief verwijderd worden van het werk. Dat is een specifieke procedure met een specifieke vergoeding.

Je vakbondsafgevaardigde van de LBC-NVK kan je meer vertellen over deze maatregelen.

De moederschapsrust duurt vijftien weken, honderd en vijf dagen dus (zeventien weken in geval van een twee- of meerling). Voor het spreiden van die moederschapsrust gelden enkele regels. Zo moet je sowieso acht weken na de bevalling nemen.

Werkneemsters die hun kind borstvoeding geven of melk afkolven hebben recht op borstvoedingspauzes. Dat recht geldt gedurende zeven maanden vanaf de geboorte. Omwille van uitzonderlijke medische omstandigheden kan deze periode met twee extra maanden verlengd worden. Dat is bijvoorbeeld het geval indien de baby te vroeg geboren wordt.

Een kwaliteitsvolle job in een goede werkomgeving

Alleen praten over 'werkbaar werk' is voor ons niet genoeg. De LBC-NVK vindt dat er vooral meer aan gedaan moet worden. Als loopbanen langer worden, moet er nog meer aan gedaan worden. Kwaliteitsvol werk, op elk moment van je loopbaan, moet méér zijn dan alleen maar een beetje werkbaar. Een goede job in een degelijke werkomgeving, hangt af van veel factoren. Is er voldoende personeel om het werk en de werkdruk op te vangen? 'Meer doen met minder' is volgens de LBC-NVK een onwerkbare beleidskeuze. Er moeten afspraken zijn om voldoende personeel op de werkvloer te garanderen. Zijn de urregelingen goed georganiseerd, zodat je ze kan combineren met je eigen leven? Kan je tussendoor je batterijen opladen? Heb je inbreng als werknemer, en wordt daar ook rekening mee gehouden? Is je arbeidsovereenkomst ook wat jij wilt, of wil je meer of juist minder uren? Krijg je de kans om vorming te volgen? Is er een beleid van preventie en aanpak van psychosociale belasting? Is er ook voor jou als werknemer een zorgzame aanpak als het in je loopbaan soms wat moeilijker gaat, bijvoorbeeld door ziekte?

Terechte vragen eisen concrete plannen en afspraken. 'Een kwaliteitsvolle job op elk moment van je loopbaan' moet voor ons bovenaan op de agenda staan.

Eindeloopbaan

LANDINGSBANEN, SWT EN WETTELIJK PENSIOEN

Ben je zestig jaar en heb je een voltijdse arbeidsovereenkomst, dan kan je onder bepaalde voorwaarden je arbeidsprestaties verminderen naar 4/5 of halftijds tot het moment dat je met pensioen gaat. Wie minstens een 3/4 arbeidsovereenkomst heeft, kan de arbeidsprestaties verminderen tot halftijds. In sommige gevallen kan dat vanaf vijfenvijftig jaar.

De RVA voorziet een vervangingsinkomen bij 'landingsbanen'. Op andere leeftijden dan hierboven vermeld, is een landingsbaan zonder vervangingsinkomen mogelijk, indien de werknemer dat wenst. SWT – Stelsel van Werkloosheid met Toeslag van de werkgever (het vroegere brugpensioen) – kan in algemene regel vanaf 62 jaar. In sommige gevallen zal dit nog kunnen vanaf een vroegere leeftijd.

Informeer je goed als je vragen hebt over je eindeloopbaan.

HET AANVULLEND PENSIOENFONDS VAN DE NON-PROFIT

Door een onderhandeld sociaal akkoord is voor alle non-profit werknemers een fonds voor aanvullend pensioen van start gegaan. Dit fonds wordt gefinancierd door de overheid. Elk jaar dat je in de non-profit werkt, wordt een bijdrage voor je opzij gezet. Je ontvangt elk jaar een pensioenfiche met de som die bijeen gespaard werd. Als je met pensioen gaat, zal het non-profit pensioenfonds je het bedrag, opgebouwd tijdens je non-profit loopbaan, uitbetalen. Het aanvullend pensioen van de sector is voor jou volledig gratis.

Dat er ook voor de non-profit een begin is gemaakt met een aanvullend pensioen is heel belangrijk. Maar de opbouw van een pensioenfonds is een werk van lange adem. In de non-profit werken honderdduizenden mensen, die we allemaal gelijk behandeld willen zien. De financiering en de bedragen van het pensioenfonds willen we hoger en beter. Dat moet gebeuren in nieuwe sociale akkoorden.

Het aanvullend pensioenfonds staat los van eventuele groepsverzekeringen die op het niveau van de instelling onderhandeld kunnen zijn. Je krijgt het aanvullend pensioen van de sector dus bovenop je eventuele groepsverzekering. Heb je vragen over het aanvullend pensioenfonds? Dan ben je bij de LBC-NVK aan het goede adres!



Wat bij ontslag?

Wanneer de werkgever besluit om je arbeidsovereenkomst te beëindigen, of ook wanneer je zelf ontslag wil nemen, zijn je rechten en plichten bepaald door de wet. Dat geldt bijvoorbeeld voor de wijze waarop het ontslag gegeven wordt, of hoe je opzegtermijn correct berekend wordt.

De na te leven opzegtermijn hangt af van je arbeidsovereenkomst en de hoe lang je bij je werkgever gewerkt hebt.

Vanaf 1 januari 2014 gelden nieuwe regels om de opzegtermijnen te berekenen. Voor de werknemers die al voor 1 januari 2014 in dienst waren en die werden of worden ontslagen in de periode vanaf 1 januari 2014, is als overgangsregel een gemengd stelsel van toepassing. Eerst wordt voor de anciënniteit tot 31 december 2013 de opzegtermijn berekend volgens het vroegere stelsel. Voor de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 voeg je de opzegtermijn toe berekend volgens de nieuwe regels. Je opzegtermijn is dan gelijk aan de optelsom van beide berekeningen.

In sommige gevallen voorziet de wet in extra ontslagbescherming, bijvoorbeeld voor zwangere vrouwen, werknemers die gebruik maken van hun recht op vaderschapsverlof, tijdskrediet, ouderschapsverlof, betaald educatief verlof of politiek verlof. De leden van LBC-NVK hebben recht op gratis professioneel advies.

RECHT OP MOTIVERING BIJ ONTSLAG

Alle werknemers die langer dan zes maanden in dienst zijn en ontslagen worden door de werkgever, hebben het recht om de motieven voor hun ontslag te kennen. Gaf de ontslagbrief die motivering niet, of niet afdoende, dan kan de werknemer de motivering aangetekend opvragen bij de werkgever. Voor het recht op motivering voorziet de procedure in te respecteren termijnen van aanvraag, antwoord en verdere opvolging.

De motiveringsplicht geldt niet bij ontslag met het oog op SWT (brugpensioen) of pensioen, bij studentenwerk en uitzendarbeid of bij collectief ontslag. Ontslag om dringende reden is een aparte wettelijke procedure.

OUTPLACEMENT NA ONTSLAG

Outplacement is begeleiding en advies door een outplacementbureau dat de werknemer na ontslag helpt een nieuwe job te vinden. Onder specifieke voorwaarden is outplacement een recht:

ALS DE OPZEGTERMIJN MINSTENS DERTIG WEKEN BEDRAAGT

De werkgever moet outplacement aanbieden. Gebeurt dat niet, dan kan de werknemer het opeisen. De werknemer is niet verplicht om het aanbod te aanvaarden. Als de werknemer de opzegperiode presteert heeft hij/zij recht op twee halve dagen per week om de outplacementbegeleiding te volgen.

Wordt de opzeg uitbetaald (opzegvergoeding), dan heeft de werkgever het recht om het bedrag dat overeenkomt met vier weken opzeg af te trekken voor de financiering van de dienstverlener van het outplacement, ook als de werknemer niet op het aanbod van outplacement wenst in te gaan!

ALS DE OPZEGTERMIJN MINDER DAN DERTIG WEKEN BEDRAAGT, MAAR DE WERKNEMER MINSTENS 45 JAAR IS EN MINSTENS ÉÉN JAAR BIJ DE WERKGEVER GEWERKT HEEFT

De werkgever moet outplacement aanbieden. Gebeurt dat niet, dan kan de werknemer het opeisen. De werknemer is in dit geval wel verplicht om het aanbod te aanvaarden of op te eisen, anders kan de RVA een sanctie in de werkloosheidsvergoeding opleggen. De verplichting om het aanbod te aanvaarden of op te eisen geldt niet in geval van ontslag om in SWT (brugpensioen) te gaan, niet voor werknemers vanaf 58 jaar of met een 38-jarige loopbaan, en niet voor werknemers die halftijds of minder werken.

Naast deze basisregels is outplacement gebonden aan strikte procedures en termijnen. Laat je dus goed adviseren.

Door sociaal overleg en inspraak gaan we vooruit

Sociaal overleg leidt tot concrete verbetering van je loon- en werkvoorwaarden in de non-profit. De LBC-NVK kiest voor een actieve en onderbouwde aanpak. Dat is nodig, want het sociaal overleg vindt plaats op verschillende domeinen.

ACTIEF IN JE INSTELLING OF ORGANISATIE

In de instellingen en organisaties nemen de LBC-NVK afgevaardigden het op voor de werknemers. Sociaal overleg, inspraak en belangenverdediging maken wel degelijk het verschil. Dit gebeurt collectief, dus voor alle werknemers samen. Maar ook voor je individuele werksituatie kan je rekenen op informatie, advies en ondersteuning.

Het sociaal overleg tussen de vakbondsafgevaardigden en de werkgever vindt plaats in de ondernemingsraad, het comité preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging.

DE ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad wordt door de sociale verkiezingen samengesteld in instellingen en organisaties met minstens honderd werknemers.

In de ondernemingsraad kunnen de afgevaardigden mee beslissen (bijvoorbeeld over het arbeidsreglement, de arbeidsorganisatie en de sociale maribel), belangrijke informatie bespreken (bijvoorbeeld de financiële situatie, de tewerkstelling, de evolutie en de plannen van de instelling), advies geven (bijvoorbeeld over het personeelsbeleid en de functieclassificatie) en toezicht houden op de toepassing van de wetgeving.

HET COMITÉ PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Het comité preventie en bescherming op het werk wordt bij de sociale verkiezingen samengesteld in instellingen en organisaties met minstens vijftig werknemers.

In het comité nemen de afgevaardigden het op voor het personeel inzake gezondheid, veiligheid, milieu, de verbetering van de werkomgeving, het medisch toezicht, psychosociale belasting, risicoanalyse, de opmaak en de opvolging van het jaarlijks actieplan,...

De afgevaardigden kunnen allerlei thema's op de agenda van het comité zetten en werken aan gepaste oplossingen.

DE VAKBONDSAFVAARDIGING

De vakbondsafvaardiging is de rechtstreekse spreekbuis en behartiger van de belangen van het personeel. Een vakbondsafvaardiging kan opgericht worden volgens de regels die overeengekomen zijn in de sector of in de instelling. Daardoor kan een afvaardiging ook in kleinere instellingen opgericht worden. Sociaal overleg en belangenverdediging zijn belangrijk voor alle werknemers in elke instelling, groot of klein. De leden van de vakbondsafvaardiging worden aangesteld door de vakbond.

De vakbondsafvaardiging komt op voor de belangen van de werknemers, bijvoorbeeld door te onderhandelen over collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden. Die kunnen betrekking hebben op al het personeel, of op een afdeling of specifieke groep. De vakbondsafvaardiging heeft het recht om werknemers te informeren en personeelsvergaderingen te houden.

De vakbondsafvaardiging is ook bevoegd om de belangen te behartigen van individuele werknemers. In een instelling waar geen comité preventie en bescherming op het werk bestaat, neemt de vakbondsafvaardiging alle bevoegdheden daarvan waar. Dat is ook het geval voor een aantal bevoegdheden van de ondernemingsraad.

ACTIEF IN HEEL DE NON-PROFIT, IN ELKE SECTOR VAN ZORG, WELZIJN EN CULTUUR

De LBC-NVK is actief in elke deelsector van zorg, welzijn en cultuur, en voor het geheel van de non-profitsector. De samenwerking van alle sectoren uit zorg, welzijn en cultuur, in één solidaire LBC-NVK beweging, maakt ons sterk en representatief in de onderhandelingen met de regering, met de bevoegde ministers en met de werkgeversorganisaties. Die kracht is nodig om vooruitgang en resultaten te bereiken in sociale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten.

De afgevaardigden van de LBC-NVK in de instellingen, spelen ook een belangrijke rol in het sociaal overleg op het niveau van de sector. Zij zijn de rechtstreekse en wederzijdse link tussen de werkvloer en de sectoractualiteit.

GEÏNTERESSEERD IN ONZE WERKING? LAAT JE STEM HOREN!

Samen met een sterke en actieve vakbond resultaten halen voor de werknemers in zorg, welzijn en cultuur? Ik sluit me graag aan bij de LBC-NVK.

Naam:

Adres:

.....

Tewerkstellingsplaats en -sector:

Mailadres:

Ik kan rekenen op de informatie, de dienstverlening en de ondersteuning van de LBC-NVK.

Datum en handtekening

.....

Ik geef de LBC-NVK/ACV toestemming om in het kader van dienstverlening mijn persoonlijke gegevens op de kruispuntbank sociale zekerheid te raadplegen. Ik kan die toestemming op elk moment intrekken.

akkoord niet akkoord

Bezorg dit strookje aan de vakbondsafgevaardigde van de LBC-NVK op je werk. Of je verstuurt het naar LBC-NVK, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen. Online aansluiten kan ook via www.lbc-nvk.be.

Wij respecteren de wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer en privacy. Je gegevens worden uitsluitend gebruikt in functie van je lidmaatschap van de LBC-NVK en niet voor derden. Je hebt recht op inzage en correctie van de door ons bewaarde informatie.



Centrum voor Loopbaanontwikkeling

... VOOR JE LOOPBAAN EEN ROETSJBAAN WORDT

Zowel mensen als hun jobs evolueren. Mensen krijgen andere ambities en behoeften. Jobs vergen nieuwe capaciteiten of kennis. Een diploma kan hierbij een rol spelen ... of net niet. Sommigen worstelen met een burnout. Dat je dus je loopbaan wil bijsturen of zelfs het roer wil omgooien, is niet zo vreemd. Misschien biedt die job waar je destijds zo enthousiast aan begon, inmiddels toch niet meer dezelfde uitdagingen of kansen.

Hoe overtuig je je huidige of een nieuwe werkgever van je competenties? Wil je een nieuwe start nemen als 50-plusser? Mogelijk wil je, tijdelijk of definitief, een stapje terugzetten omdat je job moeilijk te verzoenen is met je hobby's of je opgroeiend gezin. Of heb je op de schoolbanken een keuze gemaakt waar je nu spijt van hebt. Misschien heb je een burn-out en wil je weten hoe je de draad weer opneemt. En wat doe je als je na de langverwachte promotie het gevoel krijgt te verdrinken in het werk?

Herken je deze vragen? Dan is loopbaanbegeleiding wellicht iets voor jou. Het Centrum voor Loopbaanontwikkeling helpt je zelf de richting te kiezen buiten de werkgever om. Via gesprekken en doe-opdrachten met een loopbaanbegeleider breng je je talenten, vaardigheden, kansen en wensen in kaart. Samen stel je een loopbaanplan op, met haalbare acties.

VOORWAARDEN

- aan het werk zijn
- minstens 1 jaar werkervaring hebben
- geen gesubsidieerde loopbaanbegeleiding gevolgd hebben afgelopen zes jaar

INTERESSE?

Kom dan naar één van de startbijeenkomsten bij jou in de buurt. Meer info op:

- www.loopbaanontwikkeling.be of tel. 03 220 89 50

CONTACTEER ONS VOOR MEER INFO OVER:

- een loopbaantraject
- een korte individuele coaching
- één van onze diverse workshops

Contactadressen

LBC-NVK AALST-oudenaarde

Hopmarkt 45, 9300 Aalst
Steunpunt:
Koningsstraat 5, 9700 Oudenaarde
tel. 053 73 45 20
lbc-nvk.aalst-oudenaarde@acv-csc.be

LBC-NVK ANTWERPEN

Nationalestraat 111-113,
2000 Antwerpen
tel. 03 222 70 00
lbc-nvk.antwerpen@acv-csc.be

LBC-NVK BRUGGE-OOSTENDE

Kan. Dr. L. Colensstraat 7, 8400 Oostende
Steunpunt:
Oude Burg 17, 8000 Brugge
tel. 059 55 25 54
lbc-nvk.brugge-oostende@acv-csc.be

LBC-NVK BRUSSEL

Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel
tel. 02 557 86 40
lbc-nvk.brussel@acv-csc.be

LBC-NVK GENT

Poel 7, 9000 Gent
tel. 09 265 43 00
lbc-nvk.gent@acv-csc.be

LBC-NVK HALLE

Vanden Eeckhoudtstraat 11, 1500 Halle
tel. 02 557 86 70
lbc-nvk.halle@acv-csc.be

LBC-NVK HASSELT

Mgr. Broekxplein 6, 3500 Hasselt
tel. 011 29 09 61
lbc-nvk.hasselt@acv-csc.be

LBC-NVK KEMPEN

Korte Begijnenstraat 20, 2300 Turnhout
tel. 014 44 61 55
lbc-nvk.kempen@acv-csc.be

LBC-NVK KORTRIJK-ROESELARE-IEPER

President Kennedypark 16D, 8500 Kortrijk
Steunpunten:
St. Jacobsstraat 34, 8900 Ieper
H. Horriestraat 31, 8800 Roeselare
tel. 056 23 55 61
lbc-nvk.kir@acv-csc.be

LBC-NVK LEUVEN

Martelarenlaan 8, 3010 Kessel-Lo
tel. 016 21 94 30
lbc-nvk.leuven@acv-csc.be

LBC-NVK MECHELEN-RUPEL

Onder Den Toren 5, 2800 Mechelen
tel. 015 71 85 00
lbc-nvk.mechelen@acv-csc.be

LBC-NVK VILVOORDE

Toekomststraat 17, 1800 Vilvoorde
tel. 02 557 86 80
lbc-nvk.vilvoorde@acv-csc.be

LBC-NVK WAAS & DENDER

H. Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
Steunpunt:
Oude Vest 144 bus 2, 9200 Dendermonde
tel. 03 765 23 70
lbc-nvk.waasendender@acv-csc.be



WITTEWOEDE.BE
DE SITE MET ALLE NIEUWS UIT DE
NON-PROFIT DOOR LBC-NVK NON-PROFIT