

LOON EN WERKVOORWAARDEN IN DE SOCIOCULTURELE SECTOR

ACV Puls maakt er werk van!



COLOFON

ACV Puls non-profit is actief in alle sectoren van zorg, welzijn en cultuur.

Samen zijn we een beweging die gaat voor resultaat.

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

www.acv-puls.be

www.wittewoede.be

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

De redactie werd afgesloten in oktober 2020. De digitale versie van de brochure vind je op onze website en actualiseren we bij nieuwe info.

INHOUD

Hallo!	4
De socioculturele sector	5
ACV Puls non-profit, even voorstellen	6
Je loon	8
Premies en vergoedingen	8
Haard- en standplaatstoelage	8
Vergoedingen voor onregelmatige prestaties	9
Vergoedingen voor woon-werkverkeer en bij vervoer in opdracht	9
Naar een modern loonmodel	10
Arbeidstijd	11
Arbeidstijdwetgeving	11
Tussen flexibiliteit en voorspelbaarheid	11
Vakantie	12
Jaarlijkse vakantie	12
Vakantiegeld	12
Specifieke vakantieregelingen	12
Wettelijke feestdagen	13
De loopbaanregeling “vrijstelling van arbeidsprestaties”	13
Een kind op komst	14
Moederschapsverlof	14
Vaderschapsverlof	14
Ouderschapsverlof	14
Adoptieverlof	14
Tijd naast het werk	15
Tijdskrediet	15
Thematische verloven	15
Klein verlet	16
Dwingende redenen	16
Eindeloopbaan	17
Landingsbaan	17
SWT (het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage)	17
Pensioen	17
Het pensioenfonds non-profit	17
Nood aan een babbel over je job?	19
Nog vragen? contacteer ons	20
ACV Puls online	21

HALLO!

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

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

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

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

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

Veel leesplezier,

Mark Selleslach
Algemeen Coördinator ACV Puls non-profit

DE SOCIOCULTURELE SECTOR

Als er één sector is die je divers kan noemen, dan is het de socioculturele sector wel! Ze bestaat uit een resem uiteenlopende organisaties en instellingen die gaan van culturele centra tot milieu-en natuurverenigingen. Wist je dat deze sector in Vlaanderen en Brussel samen goed is voor ongeveer 20.000 jobs? Kortom, veel mensen verdienen hier hun brood. Bij ACV Puls zijn we van mening dat jullie onmisbaar zijn, jullie zijn de lijm van ons sociale weefsel.

We willen ons er daarom ook toe verbinden om op te komen voor jullie belangen, elke dag opnieuw. We zetten ons in voor een betere verloning, een kwalitatieve verbetering van de werkomstandigheden en gaan de werkdruk en de personeelstekorten te lijf.

De onderhandelingen met de Vlaamse regering voor een nieuw sociaal akkoord lopen. We hopen daar heel binnenkort goed nieuws over te brengen. Alleszins, onthoud één ding: You never work alone!

Stef Doise,
Nationaal Verantwoordelijke S ocioculturele sector

MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

ACV PULS NON-PROFIT, EVEN VOORSTELLEN

ACV Puls is een actieve vakbond in alle sectoren van zorg, welzijn en cultuur. Samen zijn we de beweging van heel de non-profit in Vlaanderen en Brussel, met een visie en een hart voor zorg, welzijn en cultuur.

ACV Puls is er voor elke werknemer!

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

Samen maken we het beter!

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

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

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

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

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

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

✓ Voor de non-profitsector waarin je werkt:

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

✓ In de organisatie waar je werkt:

De ACV Pulsafgevaardigden op je werk zijn actief aan zet als woordvoerders in het sociaal overleg met je werkgever. Dat heeft rechtstreeks effect op je lokale loon- en werkvoorwaarden op het werk. Via dat sociaal

overleg kan je met onze ACV Pulsafgevaardigden mee bepalen wat in jouw werkomgeving belangrijk is, wat echt beter moet, of wat nog beter kan. Zijn er nog geen collega's als ACV Pulsvertegenwoordigers op je werk? Dan kan je toch steeds terecht bij onze secretariaten. Zij brengen je vertrouwelijk in contact met collega's die kennis hebben van de algemene informatie én van de specifieke werkvoorwaarden in je sector.

✓ **Individuele dienstverlening en informatie**

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

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

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



MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

JE LOON

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

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

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

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

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

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

Premies en vergoedingen

Haard- en standplaatstoelage

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

Het recht op een haard- of standplaatstoelage is afhankelijk van je loon. Om het bedrag gemakkelijk te kunnen nakijken, hebben we de maandbedragen ervan mee opgenomen in ons overzicht van de loonschalen.

Vergoedingen voor onregelmatige prestaties

Onregelmatige prestaties horen bij heel wat jobs in de non-profit. Dat vraagt een bijzondere inspanning en is niet vanzelfsprekend. Dankzij onderhandelde sectorale regels heb je voor de onregelmatige werktijden recht op extra loon, in de vorm van een procentuele verhoging van je uurloon.

Voor alle onregelmatige prestaties (op feestdagen, zondagen, 's nachts) wordt een toeslag van twintig procent op het loon betaald.

Voorlopig en zolang er onvoldoende middelen in de sector voorhanden zijn, zijn die compensaties beperkt tot maximum zes dagen per jaar (of hun equivalent in toeslagen).

Zowel voor de compensaties als voor de toeslagen geldt dat wanneer de regelingen in de deelsector of in de onderneming voordeliger zijn, ze niet gecombineerd kunnen worden maar dat steeds de meest gunstige regeling telt.

Eindejaarspremie

Het verhaal van de eindejaarspremie is complex. Niet iedereen in de sector heeft recht op een eindejaarspremie (doordat de organisatie bijvoorbeeld niet erkend en gesubsidieerd is door de overheid). Daarnaast hangt het bedrag van de eindejaarspremie af van de afspraken die voor de verschillende onderdelen van de sector gemaakt konden worden.

Maar, wat wil dat nu concreet zeggen??

Voor de sectoren samenlevingsopbouw, Inburgering en Integratie en de doelgroepwerknemers werkzaam in de Lokale Diensten Economie (LDE) is de eindejaarspremie gelijk aan een volledig maandloon met het loon van oktober als referentie

De overige sectoren moeten minstens een eindejaarspremie krijgen die berekend wordt op basis van een vast bedrag én een percentage op het jaarloon. Berekend op een gemiddeld loon van de sector betekent dit dat de eindejaarspremie ongeveer 85% van een maandloon bedraagt.

Vergoedingen voor woon-werkverkeer en bij vervoer in opdracht

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

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

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

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

kilometer, afhankelijk van de afstand.

Doe je soms in opdracht van de werkgever verplaatsingen met je eigen vervoersmiddel, dan heb je recht op een vaste vergoeding per kilometer. Een actueel overzicht van de vervoersvergoedingen vind je in ons [overzicht van de loonschalen](#).

Naar een modern loonmodel

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

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



ARBEIDSTIJD

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

Arbeidstijdwetgeving

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-fivejob. Er zijn vroege en late diensten, avondwerk en nachtschiften. Er is weekend- en feestdagwerk.

In de non-profit zijn, naast wetten, ook sectorafspraken nodig. Ook in de instellingen zelf zorgt ACV Puls voor goede afspraken.

Alle variabele uurroosters die in de instellingen en diensten 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 shiften 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 shiften 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 ACV Puls er op toe dat de dienstplanning, de werkverdeling, de uurroosters en de personeelsbezetting evenwichtig en voorzienbaar zijn.

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

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

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

VAKANTIE

Jaarlijkse vakantie

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op vakantiedagen. Het aantal hangt af van hoeveel je in het voorgaande kalenderjaar gewerkt hebt. Bij een volledig jaar heb je vier weken wettelijke vakantie. De vakantie voor deeltijdse werknemers wordt berekend in verhouding tot de contractuele arbeidsduur.

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

Word je ziek tijdens je vakantie, dan blijft je overeengekomen vakantieperiode doorlopen.

Vakantiegeld

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

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

Specifieke vakantieregelingen

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

- ✓ jeugdvakantie: je bent schoolverlater en ging pas aan de slag
- ✓ seniorvakantie: vanaf 50 jaar en ging je terug aan de slag na een lange periode van inactiviteit (bv. werkloosheid, invaliditeit)



- ✓ 'Europese' vakantie: wie geen recht heeft op vakantiedagen kan toch tot 4 weken betaalde vakantie nemen. Weet wel dat deze vakantiedagen verrekend zullen worden met het vakantiegeld van het jaar nadien.

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

Wettelijke feestdagen

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

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

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

De loopbaanregeling "vrijstelling van arbeidsprestaties"

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

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

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

EEN KIND OP KOMST

Moederschapsverlof

Is er een kindje op komst of denk je aan gezinsuitbreiding? Proficiat in elk geval! Als je al zwanger bent, moet je je werkgever inlichten met een doktersattest. 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. Indien nodig past de werkgever jouw werk aan. Als de gezondheidsrisico's te groot zijn, kan je zelfs preventief verwijderd worden van het werk. Dat is een specifieke procedure met een specifieke vergoedingsregeling.

De moederschapsrust duurt vijftien weken (zeventien weken in geval van een twee- of meerling). Voor het spreiding gelden enkele regels. Zo moet je sowieso acht weken na de bevalling nemen.

Werkneemsters die na de moederschapsrust 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.

Consulteer de ACV brochure 'Kind op komst' voor meer informatie.

Vaderschapsverlof

Als partner van de moeder heb je recht op in totaal 10 dagen geboorteverlof, vrij te nemen binnen de 4 maanden na de geboorte.

De regering De Croo kondigde in september 2020 aan dit geboorteverlof op te willen trekken naar 20 dagen.

Ouderschapsverlof

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

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

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

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

Adoptieverlof

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

Daarnaast is voorzien in een groeipad voor het adoptieverlof in de komende jaren. Daardoor komt er in de periode 2019-2027 om de 2 jaar telkens een week adoptieverlof bij.

TIJD NAAST HET WERK

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

Tijdscrediet

Tijdscrediet kan je met de volgende motieven nemen:

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

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

Thematische verloven

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

Er zijn 4 types van thematisch verlof:

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

Klein verlet

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

Het recht kan bijvoorbeeld worden ingeroepen in geval van een huwelijk, de geboorte van een kind of een overlijden. Een overzicht vind je meestal terug in het arbeidsreglement van de organisatie.

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. Wanneer je kind gehospitaliseerd wordt bijvoorbeeld, of wanneer je geconfronteerd wordt met een overstroming of een brand. '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. Die dagen zijn in principe onbetaald.



EINDELOOPBAAN

Landingsbaan

Ben je zestig jaar en heb je een voltijdse arbeidsovereenkomst, dan kan je onder bepaalde voorwaarden je arbeidsprestaties verminderen naar een 4/5 of een halftijdse tewerkstelling, en dat tot het moment dat je met pensioen gaat. Wie minstens een 3/4 arbeidsovereenkomst heeft, kan de arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse tewerkstelling. Heb je een heel lange loopbaan achter de rug (minstens 35 jaar), of heb je lang 's nachts gewerkt, dan kan dit momenteel nog vroeger.

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

SWT (het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag)

SWT is het vroegere brugpensioen. De minimumleeftijd voor SWT (algemeen stelsel) ligt op 62 jaar, waarbij de minimum loopbaanvoorwaarde werd vastgelegd op 40 jaar (mannen) en 36 jaar voor vrouwen in 2020.

In 2021 ligt die loopbaanvoorwaarde voor vrouwen op 37 jaar, in 2022 op 38 jaar, in 2023 op 39 jaar en in 2024 op 40 jaar. In de non-profit kan swt onder bepaalde voorwaarden vanaf de leeftijd van 59 jaar.

Pensioen

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

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

Het pensioenfonds non-profit

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

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

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

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

Wel, eenvoudig: helemaal niets.

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

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

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

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

Het kost je helemaal niets.

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

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

Bij ACV Puls ben je zeker aan het goede adres.

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

Je kan ook zelf aan de slag.

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



NOOD AAN EEN BABEL OVER JE JOB?

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

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

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

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



NOG VRAGEN? CONTACTEER ONS

ACV Puls Aalst

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

ACV Puls Antwerpen

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

ACV Puls Oostende

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

ACV Puls Brussel

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

ACV Puls Gent

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

ACV Puls Halle

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

ACV Puls Hasselt

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

ACV Puls Kempen

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

ACV Puls Kortrijk

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

ACV Puls Leuven

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

ACV Puls Mechelen

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

ACV Puls Vilvoorde

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

ACV Puls Waas en Dender

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

ACV Puls algemeen secretariaat

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

ACV PULS ONLINE

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

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

Volg ons:



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



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



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

MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

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

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





www.acv-puls.be