ONS RECHT

Maandblad van de vakbond ACV Puls
123ste jaargang - nummer 9 - december 2019 | P3A9229

VLAAMS REGEERAKKOORD LOKT VEEL REACTIES UIT

CRELAN SLOKT AXA BANK OP

ALLES OVER JE EINDEJAARSPREMIE

© FOTO-PHOTONEWS

ACV PULS
never work alone

Ontdek meer op www.acv-puls.be

INHOUD

© FOTO: SHUTTERSTOCK

© FOTO: ADOBESTOCK

© FOTO: BELGAIMAGE

© FOTO: PHOTONEWS

06 COVER
Vlaams regeerakkoord lokt veel reacties uit

03 STANDPUNT
Vuurwerk in december

04 AXA BANK KOMT IN HANDEN VAN CRELAN
Banenverlies staat in de sterren geschreven

05 VRAAG VAN DE MAAND
Heb ik als uitzendkracht recht op betaalde feestdagen?

06 VLAAMS REGEERAKKOORD DOET VEEL STOF OPWAAIEN
Reacties vanop de werkvloer

10 DOSSIER
Gelukkig is de eindejaarspremie er ook nog!

19 NIEUWE AKKOORDEN HEBBEN OOG VOOR TOEKOMST WINKELPERSONEEL

20 EENMALIGE PREMIE VOOR WERKNEMERS BIJ BANKAGENTEN

ONS RECHT

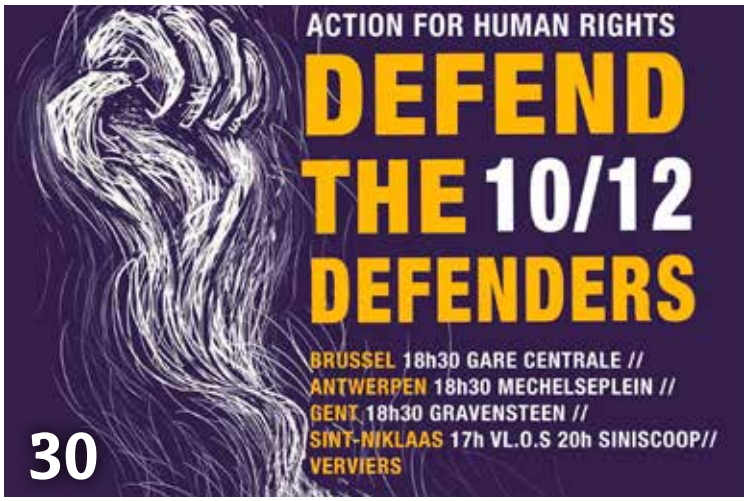
VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:
Veerle Verleyen • Sudermanstraat 5 • 2000 Antwerpen

HOOFDREDACTEUR: Denis Bouwen
REDACTIECOMITÉ: Peter Bakema, Denis Bouwen, Jan Deceunynck, Tom Van Aken, Veerle Verleyen, Frederik Vermeulen
VORMGEVING: Peer De Maeyer
DRUKKERIJ: Hoorens Printing

REDACTIE EN ADMINISTRATIE:
Sudermanstraat 5- 2000 Antwerpen
Tel. 03/220.87.11 • Fax 03/220.89.83
communicatiedienst.acv-puls@acv-csc.be

Ons Recht wordt gedrukt op verbeterd krantenpapier. Dit papier wordt gemaakt op basis van gerecycleerd materiaal.

www.acv-puls.be



20 HOGERE SECTORBAREMA'S VOOR PERSONEEL VAN VERZEKERINGSMAKELAARS

21 BETERE AFSPRAKEN VOOR WERKNEMERS UIT SECTOR VRIJE BEROEPEN

22 VOORUITGANG NA MOEIZAAM OVERLEG IN BEGRAFENISSECTOR

23 ACTIVITEITENKALENDER

24 SNAPSHOTS

26 MILITANTENWERK MENSENWERK (3)

28 VRIJE TIJD

30 DEFEND THE DEFENDERS & STOP THE KILLINGS
In actie voor verdedigers van mensen- en werknemersrechten

31 UITBETALING VAKBONDSPREMIE

31 INDEXAANPASSINGEN

32 VANMOL

STAND PUNT.

VUURWERK IN DECEMBER

Stefaan Decock
Algemeen Secretaris

December is een mooie maand. Sinterklaas komt langs, de Kerstman zwaait met pakjes en met Oudjaar schitteren kleurrijke vuurpijlen over de aardbol, alsof we even met z'n allen de ellende van de wereld in de kast willen stoppen. We willen zeker de pret niet bederven maar er zal dit jaar al wat vroeger vuurwerk te zien zijn. De cultuursector, ondertussen ondersteund door meer dan 100 middenveldorganisaties, organiseert begin december 'de VuurWerkWeek'.

Een originele manier om de besparingen aan te klagen die de Vlaamse minister-president Jan Jambon oplegt aan de cultuurwereld. Ook Beweging.net, ziekenfondsen, vakbonden en jeugdbewegingen als Chirojeugd Vlaanderen en Scouts en Gidsen Vlaanderen, het Minderhedenforum en Hart boven Hard zien de desastreuze plannen voor het middenveld als onverenigbaar met de intentie van de Vlaamse regering om te investeren in een 'warm Vlaanderen'.

De besparingen en hun gevolgen worden stilaan overal duidelijker maar er is naar verluidt 'inspraak'. Organisaties mogen onderling ruzie maken over de vraag hoe ze de miserie zullen verdelen en lukt dat niet, dan beslist de minister. Zo wordt de politiek een wel erg eenvoudige stiel. De mechanismen zijn herkenbaar. Blijkbaar heeft het Vlaamse niveau niets geleerd uit de afstraffing van het federale beleid van de voorbije vijf jaar. Ook federaal zat N-VA bijna de hele tijd mee aan het stuur. Hoe dan ook, blabla wordt altijd doorprikt.
Maar er is hoop. In december start ook de procedure voor de sociale verkiezingen van 2020, en ook op dat punt hopen we op vuurwerk. De vakbonden gaan op zoek naar mensen die positief in het werk staan en ACV Puls wil elke sociale verkiezing aangrijpen om mensen aan te trekken die samen met hun collega's de wereld van 'werken en leven' aangenamer willen maken. Hoe meer mensen zich hiervoor engageren, des te warmer worden de werkvloer en de samenleving.

ACV Puls wil dé positieve kracht bij uitstek zijn, die dialoog opzet mét en onder werknemers, met werkgevers en waar nodig met de politiek. Bedrijven die in een gezonde dialoog gaan met hun werknemers presteren beter. ACV Puls is hierbij dé bondgenoot bij uitstek en december is de maand waarin we deze verkiezingen op gang willen knallen.
Vuurwerk langs alle kanten dus, en als cultuur een basisvoorwaarde is voor een gezonde democratie, dan zijn sociale verkiezingen bij uitstek het feest van de democratie. We hopen dat ook jij wil bijdragen tot dat feest. Knallen maar ! |

Kijk ook op **www.vuur-werk.vlaanderen**

© FOTO: BELGAIMAGE

Voor de werknemers van Crelan en AXA Bank is het nu bang afwachten.

AXA Bank komt in handen van Crelan

BANENVERLIES STAAT IN DE STERREN GESCHREVEN

Vic Van Kerrebroeck

Op 25 oktober 2019 was het zover. Na maanden- en zelfs jarenlange speculatie werden de geruchten over een verkoop van AXA Bank België door de Franse verzekeringsreus AXA werkelijkheid. Koper van dienst werd het Belgische Crelan. Door de inlijving van Axa Bank wordt Crelan de op vier na grootste bank van het land.

De afwikkeling van deze overname is nogal ingewikkeld. Eerst moet de operatie worden goedgekeurd door onder meer de Belgische en Europese toezichthouders. Daarna willen beide partijen nog ongeveer twee jaar uittrekken om de activiteiten te integreren en harmoniseren. Tegen het einde van die periode zou het bekende AXA Bank-logo uit het straatbeeld moeten zijn verdwenen en vervangen door het uithangbord Crelan.

Crelan verdubbelt nu het aantal agentschappen en werknemers. Of dit nieuwe verhaal een succes wordt, moet de toekomst uitwijzen.

BANG AFWACHTEN

Voor de werknemers van beide banken wordt het sowieso bang afwachten. De Belgische banksector is al enige jaren in transformatie en de concurrentie woedt hevig. Of een fusie van deze twee kleinere banken een goed antwoord kan zijn op de strategische keuzes die de vier grootbanken maken, is de hamvraag.

Zal deze deal leiden tot extra banenverlies? Daarover maakt ACV Puls zich weinig illusies. Crelan en AXA Bank hebben een hoop werknemers op hun hoofdkantoren in Anderlecht en Berchem (Antwerpen), en er zijn ook meer dan 1.000 zelfstandige bankagenten die heel wat volk tewerkstellen. Voor deze mensen valt er spijtig genoeg geen goed nieuws te verwachten. Crelan is al aan het bekijken welke bankkantoren kunnen worden samengevoegd. Bij AXA Bank was er al zo'n sanering in de afgelopen jaren.

VRAGEN OF ADVIES

ACV Puls wil het opnemen voor alle werknemers bij de twee banken. Zowel voor de werknemers in loondienst bij de bank als voor het personeel bij zelfstandige agenten. Heb je als werknemer vragen? Heb je advies of bijstand nodig? Neem dan contact op met je lokale ACV Puls-vakbondsafgevaardigde of – in het geval van de bankagenten – met één van de ACV Puls-secretariaten (lijst op p. 31 in dit ledenblad). De vakbond zal je met raad en daad bijstaan!

In de komende maanden en jaren zullen we zonder enige twijfel nog veel moeten onderhandelen om zoveel mogelijk jobs bij het grotere Crelan te behouden en de loon- en arbeidsvoorwaarden te harmoniseren. |

VRAAG VAN DE MAAND

Heb ik als uitzendkracht recht op betaalde feestdagen?

© FOTO: SHUTTERSTOCK

Bram Van Goethem

Ja, ook als uitzendkracht heb je recht op betaalde feestdagen. Dat wil zeggen dat je voor die dagen een loon moet krijgen van het uitzendbureau.

In de praktijk durft het wel eens anders uit te draaien, want vaak wordt je tewerkstelling als uitzendkracht zo georganiseerd dat je niet de kans krijgt om te genieten van die betaalde feestdagen, met name doordat voor die dagen geen contract wordt voorzien. Ook in die gevallen moet het uitzendbureau rekening houden met een aantal specifieke regels.

FEESTDAGEN NA EINDE CONTRACT

Soms heb je recht op de betaling van de feestdagen na het einde van het uitzendcontract. Dit zal afhangen van de duur van je uitzendopdracht:

- minder dan 15 dagen: géén recht op loon voor feestdagen na het einde van het contract;
- van 15 dagen tot 1 maand: recht op loon voor 1 feestdag die valt binnen de 14 dagen na het einde van het contract;
- langer dan 1 maand: recht op loon voor alle feestdagen die vallen binnen de 30 dagen na het einde van het contract.

Opeenvolgende korte opdrachten – zonder dat er een onderbreking is van meer dan één week – tellen mee om de duur van je anciënniteit als uitzendkracht te bepalen.
Je hebt geen recht meer op een feestdag na het einde van het uitzendcontract wanneer je bij een nieuwe werkgever of uitzendkantoor werkt. Dan betaalt je nieuwe werkgever immers de feestdag.

FEESTDAGEN TUSSEN TWEE CONTRACTEN

Als uitzendkracht heb je ook recht op het loon voor de feestdagen die vallen in een periode van onderbreking tussen twee uitzendopdrachten. Het moet dan wel gaan om opdrachten bij dezelfde gebruiker en de twee opdrachten mogen alleen maar worden onderbroken door de feestdag zelf, eventueel in combinatie met de dagen waarop in de onderneming van de gebruiker gewoonlijk niet wordt gewerkt (bijvoorbeeld het weekend).
Werk je bijvoorbeeld als uitzendkracht op dinsdag 24 december en donderdag 26 december via hetzelfde uitzendkantoor bij dezelfde onderneming? Dan moet het uitzendkantoor je de feestdag van 25 december betalen.

VLAAMS REGEERAKKOORD doet veel stof opwaaien

REACTIES VANOP DE WERKVLOER

Denis Bouwen

Het nieuwe Vlaamse regeerakkoord heeft veel stof doen opwaaien. Terecht. Ons Recht legde zijn oor te luisteren bij diverse mensen op het terrein om te peilen naar reacties vanuit de zorgsector en bij De Lijn, de openbare omroep VRT en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB).

ZORG: "ROEP OM MEER HANDEN OP DE VLOER IS HEEL GROOT"

De Vlaamse regering wil tot 140 miljoen euro extra investeren in de ouderenzorg. Klinkt op zich goed, mààr het is minder dan de extra inspanning die de vorige Vlaamse regering deed, en toen was het al te weinig om de gestegen zorgzwaarte op te vangen. Het risico bestaat dat er zal worden bespaard door de werkingsmiddelen niet te indexeren. Dat gaat niet over de lonen van het personeel maar al de rest. Op termijn zullen de gevolgen hiervan merkbaar worden, zowel voor de bewoners als voor het zorgpersoneel.

Annelies Beyers, zorgkundige met een job in een woonzorgcentrum, meer bepaald in een eenheid voor mensen met beginnende dementie: "Als je het mij vraagt, zal de zorgzwaarte nog stijgen, in de lijn van wat we in de voorbije tien jaar zagen. Ouderen wachten steeds langer om naar een woonzorgcentrum te gaan omdat het te duur is. Vroeger kwamen nieuwe bewoners het woonzorgcentrum binnen gestapt, nu worden ze binnen gereden in een rolstoel."

"De middelen worden wel verhoogd maar de manier waarop beantwoordt niet aan de noden. Mensen met een beperkte nood aan zorg worden niet langer opgenomen, zij blijven op de wachtlijst staan. Dit leidt tot schrijnende thuissituaties".

MEER HANDEN OP DE VLOER!

"De roep om meer handen op de vloer is heel groot, maar in de praktijk moeten we het stellen met almaar minder volk. Als gevolg van een recente 'hervorming' moeten we bij ons elke dienst met minder zorguren organiseren. Lees: de mensen 's namiddags een bad geven en ze al vanaf 18.00u in bed beginnen te steken. Anders lukt het niet. Gevolg: meer mensen worden 's nachts wakker, wat de druk op het weinige nachtpersoneel vergroot. Wasbeurten worden noodgedwongen beperkt en ingekort".

HET KAN ANDERS

"Of het anders kan? Natuurlijk. We moeten de zorg heel anders organiseren. En die persoonsgebonden financiering, daar geloof ik dus niet in. Winst maken in de zorg, dat moet voor mij dringend ophouden, dat kan écht niet". In onze sector is er een grote nood aan infrastructuur maar veel organisaties kunnen de investeringen niet opbrengen".

"Als maatschappij moeten we goed zorgen voor onze ouderen, dat mag geen kwestie van winst maken zijn. We moeten genoeg inspanningen doen voor de bewoners en de werknemers in de zorg".

"In de zorg zou het goed zijn om voltijdse werkweken te baseren op 30u, in plaats van 38u, met behoud van loon. Zorgen voor mensen heeft een zware lichamelijke en emotionele impact. Het vergt ook een grote flexibiliteit. Trouwens, SWT moet volgens mij in de sector mogelijk blijven vanaf 58 of maximaal 60 jaar".

Als maatschappij moeten we goed zorgen voor onze ouderen, dat mag geen kwestie van winst maken zijn.

© FOTO: BELGAIMAGE

Voor het ACV moet het openbaar vervoer een taak van de overheid blijven.

"VISIE OP DE LIJN IS NIET AMBITIEUS"

"Een opluchting met dat Vlaams regeerakkoord is dat er niet nog meer wordt gesnoeid bij De Lijn, maar ik heb toch ook bedenkingen en kanttekeningen", stelt Jo Van der Herten, secretaris van ACV Openbare Diensten, bevoegd voor De Lijn. "De visie in dat regeerakkoord is niet ambitieus. Ze houden vast aan de keuze om de dienstverlening te hervormen tot een 'basisbereikbaarheid', en het valt af te wachten wat de 15 vervoerregio's en de steden en gemeenten daarvan maken".

"In 2020 moet De Lijn worden doorgelicht: als het resultaat daarvan meevalt mag het bedrijf 'interne operator' blijven tot 2030. We zouden dat graag nog eens op papier zien staan, eerlijk gezegd. Volgens het regeerakkoord wordt het mogelijk om De Lijn in een vervoersregio te laten concurreren met andere, zelfs buitenlandse bedrijven. Dat kan uitmonden in een verdere privatisering van het openbaar vervoer, niet wat wij willen".

DOORSTROMING

"Voor het ACV moet het openbaar vervoer een taak van de overheid blijven. Nu al werkt De Lijn trouwens samen met privé-partners. De politiek belooft ons al meer dan 40 jaar een betere doorstroming van het verkeer en het openbaar vervoer, in de praktijk is daar bitter weinig van te merken. Bus en tram zullen pas voor velen een echt alternatief worden als de doorstroming verbetert en als het aanbod hoogfrequent, stipt en veilig is. Alleen investeren in voertuigen volstaat niet. Openbaar vervoer moet er voor iedereen zijn. En niet alleen voor de 'sukkelaar' die zich geen auto kan permitteren. In veel landelijke gebieden is ondertussen al sprake van vervoersarmoede".

SOCIAAL OVERLEG KAN BETER

"In 2018 hebben wij een cao ondertekend over de reorganisatie van De Lijn. Dat is ons niet overal in dank afgenomen, maar we blijven achter die keuze staan".
"Het sociaal overleg bij De Lijn kan overigens wel een stuk beter. Er lopen nu onderhandelingen om de technische bedrijfseenheden (TBE) bij de komende sociale verkiezingen te omschrijven. Op dat punt zien de directie en de vakbonden het heel uiteenlopend. Een goed compromis vinden zal niet simpel zijn".

© FOTO: BELGAIMAGE

Het kan niet de bedoeling zijn om van de VRT een soort van staatszender te maken die alleen nog de spreekbuis is van een regering.

"HARDERE ACTIES BIJ VRT VALLEN NIET UIT TE SLUITEN"

"ACV VRT wil een duidelijk signaal geven aan de nieuwe Vlaamse regering maar plant op korte termijn geen stakingsacties", zegt Carlos Van Hoeymissen. Hij doet vanuit ACV Transcom aan vakbondswerk bij de openbare omroep VRT. "Op 5 december hebben we met het personeel actie gevoerd op het Brusselse Martelarenplein. Voorlopig willen we de uitzendingen niet verstoren. Maar als hardere acties nodig blijken, zullen we dit ad hoc beslissen".

De politiek van de Vlaamse regering dreigt de VRT op te zadelen met 44 miljoen euro besparingen. 250 voltijdse werknemers kunnen hun baan verliezen.

"Als gevolg van de gemaakte keuzes zal de VRT minder geld over houden om radio en tv te maken en online aanwezig te zijn. De kijker, luisteraar en surfer zal dit zeker zien, horen en merken".

NEUTRALITEIT BEDREIGD

De vakbond is beducht voor de neutraliteit en het pluralisme van de openbare omroep, want de Vlaamse regering wil de nieuws- en andere programma's sterker controleren. 'Het aanbod van de VRT-nieuwsdienst zou gevoelig kunnen dalen".

En dan is er de 'Vlaamse identiteit'. Volgens de regering-Jambon moet de VRT die veel sterker uitdragen. Kritische stemmen vrezen voor een evolutie naar een 'propagandazender'. Maar zover wil Carlos niet gaan: "Zo dreigt de VRT wel een soort van staatszender te worden die alleen nog de spreekbuis is van een regering".

CARLOS: "In de beheersovereenkomst staat duidelijk dat de publieke omroep bijdraagt tot de verdere ontwikkeling van de Vlaamse cultuur en van een democratische en verdraagzame samenleving. Voor ACV VRT heeft deze opdracht geen ranzig randje. Voor ACV VRT mag de aandacht voor de Vlaamse cultuur geen aanleiding geven tot navelstaarderij, maar moet dit een poort op de wereld openen".

VDAB MOET OOK BESPAREN OP PERSONEEL EN MIDDELEN

"Net als alle andere entiteiten bij de Vlaamse overheid moet de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) in de komende regeerperiode besparen op zijn personeel en werkingsmiddelen", weet Chris Herreman, vakbondssecretaris bij ACV Openbare Diensten. "Zo moeten er 419 koppen sneuvelen op een bestand van 5.160 personeelsleden (situatie eind 2018)"

"In 2018 werd een nieuwe strategie ingevoerd die erop mikte om werkzoekenden sneller aan een passende job te helpen. Desondanks is er nog altijd een aanzienlijke groep moeilijk te activeren werkzoekenden die nood hebben aan een persoonlijke begeleiding bij de zoektocht naar een gepaste job".

De nieuwe Vlaamse minister van Werk, Hilde Crevits, bevestigt het probleem in een recente actuele vraag. "Volgens Crevits zal dit niet in orde komen door plannen op papier te zetten. De minister spreekt van een doorgedreven, persoonlijke begeleiding waarvoor de VDAB een beroep zal moeten doen op experts. De bemiddelaars bij de VDAB proberen al jaren bepaalde groepen te activeren, en dat lukt moeilijker".

KAN DIT MET MINDER PERSONEEL?

Voor Chris is het de vraag of de VDAB dit allemaal nog zelf aan kan als er bijna 420 personeelsleden weg moeten. "De opdracht van de minister is duidelijk: de VDAB moet, op basis van een sterkte-zwakte-analyse zijn toekomstige werking als werkzaamheids- en loopbaanregisseur uittekenen".

Na een aantal opeenvolgende reorganisaties moeten de werknemers van de VDAB nu dus opnieuw meewerken aan een hervorming: de omslag naar een werking op basis van competenties. "Dat wordt een moeilijk te realiseren opdracht, als we kijken naar het hoge ziekteverzuim en het stijgende personeelsverloop", denkt Chris.

TOEKOMSTPLAN

"Het zal een enorme opdracht zijn om mensen die nu niet aan het werk zijn naar de arbeidsmarkt proberen te krijgen", vermoedt Chris. "De VDAB werkt in opdracht van de minister aan een toekomstplan om naar die corebusiness te gaan. Het plan zal in de komende maanden vorm krijgen".
De vakbond is bang dat de regisseursrol van de VDAB alleen zal mogelijk zijn met een slankere organisatie, terwijl de noodzakelijke begeleiding meer inzet van bemiddelaars zal vergen in plaats van minder. "Alle heil verwachten van meer externe partners ligt niet voor de hand want het gaat om nogal intensieve en op maatwerk gerichte opdrachten".
De politiek dringt ook aan op meer samenwerking tussen de VDAB en lokale besturen. "Ook hier wacht nog veel werk en is er nood aan strategische partnerschappen om bevredigende resultaten te kunnen boeken. Het wordt een immense opdracht van alle spelers om dit Vlaams regeerakkoord in de praktijk te realiseren". |

Een langere versie van dit artikel vind je in Ons Recht digitaal van december 2019. Surf naar **https://ons-recht.be/**. In de digitale decembereditie vind je ook de reacties uit de cultuursector en van vele middenveldorganisaties.

© FOTO: BELGAIMAGE

Kan de VDAB al het werk nog aan als er bijna 420 personeelsleden weg moeten? Dat is maar de vraag.

Gelukkig is de eindejaarspremie er ook nog!

Ben Catteau

Een fijne kant van de maand december is dat veel werknemers dan de jaarlijkse eindejaarspremie krijgen uitbetaald. De 'dertiende maand', zoals de volksmond zegt. Als werknemer heb je hierover misschien vragen. Ons Recht antwoordt op vaak gehoorde vragen.

HEB IK RECHT OP EEN EINDEJAARSPREMIE?

Een algemene regeling over eindejaarspremies, van toepassing op alle werknemers, bestaat niet. In de meeste gevallen wordt de eindejaarspremie geregeld op basis van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of cao. In die sectorale cao staan de voorwaarden die moeten worden vervuld om de eindejaarspremie te kunnen krijgen. Deze premie kan worden gekoppeld aan een aantal jaren anciënniteit. De cao zal het ook hebben over mogelijke 'gelijkstellingen' (bijvoorbeeld bij ziekte), de manier waarop de premie wordt berekend en wat je rechten zijn als je arbeidscontract wordt stopgezet. Er is hierover niet altijd een sectorale cao. In dat geval is er mogelijk toch een eindejaarspremie omdat je onderneming of organisatie dit zelf regelt via een cao of het arbeidsreglement. Er kan ook een individueel akkoord zijn tussen werkgever en werknemer, binnen het arbeidscontract. Soms staat er geen regeling op papier, maar wordt toch een premie toegekend omdat dit gebruikelijk is bij je onderneming.

OM HOEVEEL GELD GAAT HET?

Hoe wordt de eindejaarspremie berekend? Dat lees je in de overeenkomst die de premie regelt. Dikwijls is het een vast bedrag dat overeenstemt met het maandloon van de maand van betaling. In andere gevallen wordt een percentage op het loon uitbetaald. Soms geldt het maandloon, het jaarloon, het gemiddeld variabel loon of het uurloon als basis om de premie te berekenen. Kortom, er zijn veel verschillende manieren om de premie te becijferen. Alle sectorale afspraken overlopen zou ons te ver brengen. Voor meer informatie kan je kijken op **www.acv-puls.be** of aankloppen bij één van onze regionale kantoren.

HOEVEEL HOUD IK NETTO OVER?

Op de betaalde eindejaarspremie moeten zowel RSZ-bijdragen (13,07% over het bruto bedrag) als bedrijfsvoorheffing worden afgedragen. De tarieven in de bedrijfsvoorheffing zijn nogal hoog en hangen af van het belastbaar jaarinkomen. Gevolg: meestal krijg je minder dan de helft van het bruto bedrag uitbetaald. Het tabelletje geeft aan hoeveel bedrijfsvoorheffing er wordt afgehouden, op basis van je belastbaar jaarloon.

Details over je eindejaarspremie vind je op de volgende pagina's en op **www.acv-puls.be**. Heb je nog vragen? Dan kan je altijd terecht bij de dienstverleners op onze regionale secretariaten. De adressen vind je op blz. 31.

BELASTBAAR JAARLOON / % BEDRIJFSVOORHEFFING

tot 8.460,00 euro	0
van 8.460,01 tot 10.830,00 euro	23,22
van 10.830,01 tot 13.775,00 euro	25,23
van 13.775,01 tot 16.520,00 euro	30,28
van 16.520,01 tot 18.690,00 euro	35,33
van 18.690,01 tot 20.870,00 euro	38,36
van 20.870,01 tot 25.230,00 euro	40,38
van 25.230,01 tot 27.450,00 euro	43,41
van 27.450,01 tot 36.360,00 euro	46,44
van 36.360,01 tot 47.480,00 euro	51,48
boven 47.480,00	53,50

In de non-profitsectoren onder de bevoegdheid van de Vlaamse overheid zal er vanaf 2020 een volledige 13de maand komen. Dat is te danken aan het door ACV Puls bereikte sociaal akkoord. Veel werknemers denken dat de eindejaarspremie in de non-profit een cadeautje is van de werkgevers. Ten onrechte. Deze premie kwam er alleen dankzij volgehouden onderhandelingen van de vakbond in het voordeel van alle werknemers.

© FOTO: BELGAIMAGE

VRIJE UNIVERSITEITEN

De leden van het academisch en administratief technisch personeel van de vrije universiteiten krijgen een eindejaarspremie zoals toegekend aan de personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Het bedrag is een percentage van het baremamaandloon van november. En het toegepaste percentage hangt af van de graad van de werknemer.
Voor doctoraatsbursalen (volledige RSZ) is de referentie het bruto beursbedrag van november.
De eindejaarspremie wordt volledig toegekend bij voltijdse prestaties tijdens de referteperiode 1 januari – 30 september. Bij deeltijdse prestaties wordt het bedrag pro rata toegekend.
Op de eindejaarspremie moet RSZ worden betaald. Er wordt ook een bedrag afgehouden voor de bedrijfsvoorheffing voor 'exceptionele vergoedingen'.

Hoeveel bedraagt de eindejaarspremie voor academisch personeel?
(een percentage van het brutoloon of beurs van november)

- Zelfstandig academisch personeel: 53%
- Doctor-assistenten en bijzonder academisch personeel met weddeschaal van doctor-assistent of hoger: 53%
- Gastprofessoren: 53%
- Assistenten en praktijkassistenten: 59%
- Wetenschappelijke medewerkers: 59% (indien betaald volgens barema 43) of 53% (indien betaald volgens barema 44)
- Doctoraatsbursalen (volledige RSZ): 41%

Hoeveel bedraagt de eindejaarspremie voor administratief en technisch personeel?
(een percentage van het brutoloon van november)

- Personeel met graad 10, 11, 12, 13, 15, 16 en 17: 53%
- Personeel met graad 6, 7, 8, 9 en 14: 59%
- Personeel met graad 3, 4 en 5: 65%
- Personeel met graad 1 en 2: 70%

Als u in een sector werkt waar een eindejaarspremie wordt uitbetaald, is het verstandig hieronder even te kijken of u wel krijgt waarop u recht hebt. Let op: dit overzicht slaat op de regelingen zoals die per sector werden vastgelegd. Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak zijn dus niet uitgesloten. Je vindt de informatie ook terug op ***http://eindejaarspremies.lbc-nvk.be.***

DIENSTEN

PC 130.01 drukkerijen (behalve dagbladen)

WIE HEEFT RECHT OP EEN EINDEJAARSPREMIE?

- Je bent in dienst op 15 december.
- Je leverde gedurende het volledige jaar effectieve of gelijkgestelde prestaties.
- Je krijgt een premie pro rata als je geen volledig jaar hebt gewerkt in de sector (behalve bij ontslag om dringende reden). De duur van de arbeidsovereenkomst moet min. 100 werkdagen bedragen of 365 kalenderdagen. Je krijgt ook een premie pro rata als je zelf ontslag neemt (mits 5 jaar anciënniteit in de onderneming en 6 maand aanwezigheid dit jaar).

De eindejaarspremie wordt berekend op basis van: (173 x werkelijk uurloon x aantal uren/week x Y): (40 x 260).

- het werkelijk betaald uurloon (ploegenpremie niet inbegrepen) van de 2de maandag van december (of laatst effectief gewerkte dag);
- de wekelijkse arbeidsduur (40 uur);
- het aantal effectief gewerkte dagen verhoogd met de gelijkgestelde dagen (Y).

De uitbetaling gebeurt vanaf half december.

© FOTO: ADOBESTOCK

PC 130.02 drukkerijen van dagbladen

WANNEER HEB IK RECHT OP EEN EINDEJAARSPREMIE?

- Je bent in dienst op 30 november.
- Je hebt minstens 3 maand anciënniteit in de onderneming.
- Je krijgt een premie pro rata als je:
  - met pensioen gaat (in verhouding tot het aantal gepresteerde en gelijkgestelde dagen van 1 december tot de laatste dag van de maand die je pensioen voorafgaat);
  - ontslagen wordt met een opzegtermijn (mits 1 jaar anciënniteit in de onderneming);
  - ontslagen wordt op grond van overmacht wegens ziekte;
  - zelf ontslag neemt (mits 1 jaar anciënniteit in de onderneming en prestatie van de opzegperiode).

IK BEN OP PENSIOEN, HEB IK RECHT OP DEZE PREMIE?

Je hebt recht op de eindejaarspremie in functie van het aantal effectief gepresteerde en gelijkgestelde dagen tussen 1 december en de laatste dag van de maand die voorafgaat aan je pensioen.

Het laatste loon komt in aanmerking voor de berekening.

HOE WORDT DE PREMIE BEREKEND?

(173 x werkelijk uurloon x aantal uren/week x Y) : (40 x 260)

- Je werkt 36 uur per week: eindejaarspremie = 156 uurloon verdiend op 30 november.
- Je werkt 35 uur per week: eindejaarspremie = 151,67 uurloon verdiend op 30 november.
- Je was niet altijd aan het werk: eindejaarspremie = 1/260 van het aantal hierboven bepaalde uren per effectief gepresteerde of gelijkgestelde dag.

De eerste betaling gebeurt vanaf half december.

PC 200 Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden

BEDRAG VAN DE PREMIE

- Volledig maandloon.
- Voor handelsvertegenwoordigers met veranderlijk loon: maandgemiddelde van de laatste 12 maanden (evenwel begrensd op het hoogste bedrag van de 4de categorie in de loonschaal). Als het vast gedeelte hoger ligt dan dit bedrag wordt de premie toegekend op dit vast gedeelte.

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- 1/12 premie per gepresteerde maand, vanaf 6 maanden tewerkstelling. Gelijkgesteld met arbeidsprestaties: vakantie, feestdagen, klein verlet, beroepsziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust, eerste 60 dagen bij ziekte en ongeval, vaderschapsverlof, syndicaal verlof, betaald educatief verlof.
- Pro rata bij ontslag of einde arbeidsovereenkomst wegens definitieve medische overmacht, SWT (brugpensioen), einde tijdelijk contract of contract voor een duidelijk omschreven werk van minstens 6 maanden.
- Pro rata bij ontslag op initiatief werknemer, mits 5 jaar anciënniteit.
- Geen premie bij ontslag om dringende reden.

© FOTO: ADOBESTOCK

TIJDSTIP VAN BETALING

- Einde van het jaar, tenzij anders bepaald in de onderneming.

PC 226 Internationale handel

BEDRAG VAN DE PREMIE

- Jaarlijkse premie gelijk aan de bezoldiging van de maand waarin de uitbetaling plaatsvindt.
- Voor bedienden met een bezoldiging samengesteld uit een vast deel en een veranderlijk deel is de premie gelijk aan het vast deel van de maand waarin de uitbetaling gebeurt, verhoogd met het maandelijks gemiddelde van de veranderlijke gedeelten die betaald werden in de loop van de twaalf maanden die aan de maand van uitbetaling van de premie voorafgaan.
- Voor de bedienden die in de loop van het refertejaar overstappen van een voltijds naar een deeltijds arbeidsregime of omgekeerd of die in de loop van het refertejaar overstappen van een deeltijds arbeidsregime naar een ander deeltijds arbeidsregime, wordt de premie als volgt vastgesteld: de som van elk maandloon van het refertejaar (exclusief de jaarpremie, het dubbel vakantiegeld en andere veranderlijke bezoldigingselementen die niet regelmatig en op voortdurende wijze worden toegekend) gedeeld door twaalf.

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- Tegelijkertijd voldoen aan twee voorwaarden: in dienst zijn op de datum waarop de premie wordt uitbetaald en effectief in de onderneming tewerkgesteld zijn geweest gedurende het hele refertejaar.
- 1/12 premie per gepresteerde maand in de onderneming in de loop van het refertejaar

voor de bedienden die in dienst zijn op de datum van de uitbetaling van de premie, maar die slechts in de loop van het refertejaar in dienst van de onderneming zijn getreden of de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst een einde neemt voor de datum waarop de premie wordt uitbetaald.

TIJDSTIP VAN BETALING

- Einde van het jaar.

PC 227 Audiovisuele sector

- Wie een volledig jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever heeft gewerkt: bruto vast maandloon december
- Wie tijdens het hele jaar met verschillende contracten bij de werkgever heeft gewerkt: in december berekend op basis van het gemiddelde bruto maandloon van dat jaar

- Wie niet het hele jaar maar minstens 130 dagen heeft gewerkt bij de zelfde werkgever: een pro rata premie.
- Indien ontslagen door de werkgever, pro rata indien minstens 6 maanden anciënniteit of 130 dagen gewerkt.
- Indien zelf ontslag gegeven, pro rata indien minstens 5 jaar anciënniteit.
- Vanaf 2016 wordt deze dertiende maand verhoogd met 250 euro voor een voltijdse werknemer die het hele jaar heeft gewerkt. Deze premie wordt geproratiseerd overeenkomstig bovenstaande regels voor de gewone 13de maand. Sinds 2017 volgt deze premie de evolutie van de index.

PC 303 Filmzalen

- Eindejaarspremie 8,33% brutoloon betaald in refertejaar (1 december tot 30 november), betaalbaar tussen 15 en 31 december, mits minstens 5 maand anciënniteit of 120 niet opeenvolgende dagen.
- Bij opzeg door werkgever zelfde anciënniteitsvoorwaarde (5 maanden).
- Bij opzeg door werknemer minstens 6 maanden anciënniteit.

PC 320 Begrafenis-ondernemingen

BRUTO BEDRAG VAN DE PREMIE

- 8,33% van de brutolonen verdiend in de periode tussen 1 juli 2018 en 30 juni 2019
- . Voor arbeiders wordt dit percentage berekend op 108% van de brutolonen.

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- Alle werknemers die tijdens de referteperiode tewerkgesteld waren in de sector van de begrafenisondernemingen ontvangen eind november een attest van het Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen. Daarop staat het bedrag van de eindejaarspremie vermeld. Het minimumbedrag per betalingsmandaat bedraagt 50 euro netto (onder dit bedrag is er geen betalingsmandaat). Deze fiche bevat ook het attest voor de vakbondspremie. Leden bezorgen het formulier van de eindejaarspremie en syndicale premie aan ACV-Puls, in plaats van het te sturen naar het Sociaal Fonds.
- De eerste 30 dagen zonder loon wegens ziekte, beroepsziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust en vaderschapsverlof worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties.
- Volgende werknemers krijgen een eindejaarspremie als zij in het lopende jaar de sector verlieten:
  - werknemers met pensioen of SWT (brugpensioen).
  - werknemers die ontslag hebben genomen.
  - ontslagen werknemers, behalve bij dringende reden.
  - rechthebbenden na overlijden.

TIJDSTIP VAN BETALING

- Vanaf 15 december, na verwerking van het attest.

PC 321 Groothandel verdelers van geneesmiddelen

BEDRAG VAN DE PREMIE

- Loon december voor wie het hele jaar in dienst is geweest.

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- In dienst zijn op 31 december en op die datum minstens 6 maanden anciënniteit hebben, 1/12 van de premie per maand tewerkstelling voor wie ten minste 6 maanden anciënniteit heeft.
- In de loop van het jaar met pensioen of SWT (brugpensioen) vertrokken zijn of ontslagen zijn en 6 maanden anciënniteit hebben.

TIJDSTIP VAN BETALING

- Vóór 25 december.

PC 322 Uitzendkrachten

BEDRAG VAN DE PREMIE

- De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van de lonen die je als uitzendkracht verdiende tussen 1 juli 2018 en 30 juni 2019.
- Het brutobedrag van de premie wordt verminderd met de RSZ-bijdrage van werknemers (13,07%) en met de bedrijfsvoorheffing (23,22%).

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- Leden bezorgen het formulier van de eindejaarspremie uitzendarbeid aan ACV-Puls, dienst vakbondspremies, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen.
- Tewerkstelling gedurende 65 dagen of 494 uren als uitzendkracht in de periode van 1 juli 2018 tot 30 juni 2019. Uitzendkrachten die vast in dienst treden in de onderneming waarin ze voorheen als uitzendkracht werkten, hebben recht op de eindejaarspremie na 60 dagen tewerkstelling als uitzendkracht.

TIJDSTIP VAN BETALING

- Einde van het jaar.
- Een uitzendkracht die recht heeft op een eindejaarspremie en lid is van een vakbond, krijgt ook een vakbondspremie. Die bedraagt nu 104 euro per jaar. De vakbondspremie wordt samen met de eindejaarspremie uitbetaald.

Persbedrijven

- Idem APCB.

Universiteiten

- zie artikel op p. 11.

Automobielinspectie

- Idem APCB.

DISTRIBUTIE

PC 201 Zelfstandige Kleinhandel

BEDRAG VAN DE PREMIE

- Voor de bedienden van wie het loon vast is, wordt de eindejaarspremie berekend op basis van het gemiddelde van het effectief ontvangen loon van al de geleverde prestaties van het betrokken jaar.
- Voor de filiaalhouders en de bedienden die volledig of gedeeltelijk met commissieloon worden beloond, wordt de eindejaarspremie berekend op het maandelijks gemiddelde van de vaste en veranderlijke brutolonen die werden betaald tijdens het betrokken jaar.

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- Volledige premie: in dienst zijn op 31/12 en het hele jaar gewerkt hebben. Voor de bedienden die op 31/12 ten minste 6 maanden anciënniteit in de onderneming hebben, wordt de premie herleid tot 1/12 per volledige maand tewerkstelling.
- Een pro-rata regeling is voorzien wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigd of wanneer de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord wordt beëindigd en de bediende tenminste 6 maanden in dienst is geweest.
- Ook pro rata toegekend als men op het ogenblik van de betaling met tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor verzorging van zwaar ziek familielid, ouderschapsverlof is.
- De premie kan worden verminderd met afwezigheden wegens ziekte, ongeval of zwangerschap (behalve de eerste 30 dagen).

TIJDSTIP VAN BETALING

- Tussen 15 en 31 december.

PC 202 Kleinhandel in voedingswaren

BEDRAG VAN DE KERSTPREMIE

- Administratief en verkooppersoneel: 100% van het maandloon berekend op basis van het gemiddelde van al de effectief ontvangen lonen in het lopende jaar
- Filiaalhouders: gemiddelde van de maandlonen waarop vakantiegeld wordt berekend, begrensd tot 1.487,36 euro.
- Aanvullende Kerstpremie: 148,73 euro voor voltijdsen (deeltijdsen in verhouding tot hun prestaties).

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- In dienst zijn op 31/12.
- 3 maanden (al dan niet opeenvolgend) in de onderneming werkzaam zijn.
- Ook toegekend aan bedienden die per 31/12:
- met tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor verzorging van zwaar ziek familielid, ouderschapsverlof zijn en die tijdens het beschouwde kalenderjaar arbeidsprestaties hebben uitgevoerd;
- zich in een toestand bevinden die gelijkgesteld is met effectieve arbeid (cfr. wetgeving jaarlijkse vakantie)
- Elke afwezigheid die in het kader van de wetgeving op de jaarlijkse vakantie wordt gelijkgesteld met arbeidsprestaties, wordt beschouwd als effectieve arbeidsprestatie.

TIJDSTIP VAN BETALING

- Vóór Kerstdag.

PC 202.01 Middelgrote levensmiddelenbedrijven

BEDRAG VAN DE PREMIE

- Bedienden met vast loon: 100% van het maandloon berekend op basis van het gemiddelde van al de effectief ontvangen lonen in het lopende jaar.
- Filiaalhouders of wanneer commissieloon wordt betaald: 100% maandelijks gemiddelde van de vaste en veranderlijke lonen van het betrokken jaar.

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- Volledige premie: in dienst zijn op 31/12 en het hele jaar gewerkt hebben. Voor de bedienden die op 31/12 ten minste 6 maanden anciënniteit in de onderneming hebben, wordt de premie herleid tot 1/12 per volledige maand tewerkstelling.
- Zelfde regeling bij einde arbeidsovereenkomst, wanneer werknemer niet zelf ontslag heeft genomen en tenminste 6 maanden in dienst is geweest.
- Ook toegekend aan bedienden die op het ogenblik van de betaling met tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor verzorging van zwaar ziek familielid, ouderschapsverlof zijn.
- De premie kan worden verminderd met afwezigheden wegens ziekte, ongeval of zwangerschap (behalve de eerste 30 dagen).

TIJDSTIP VAN BETALING

- Tussen 15 en 31 december.

PC 311 Grote kleinhandelszaken

BEDRAG VAN DE PREMIE

- Voltijds: loon december.
- Deeltijds: maandelijks gemiddelde over de dienstperiode.

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- Ten minste 3 maanden (al dan niet opeenvolgend) in dienst zijn in de loop van het jaar.
- Volledige premie: volledig jaar in dienst. Geen volledig jaar in dienst of periodes gespreid over meerdere jaren: pro rata dienstperiode.
- Ook toegekend aan bedienden die per 31/12:
  - met tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor verzorging van zwaar ziek familielid, ouderschapsverlof zijn en die tijdens het beschouwde kalenderjaar arbeidsprestaties hebben uitgevoerd;
  - zich in een toestand bevinden die gelijkgesteld is met effectieve arbeid (cfr. wetgeving jaarlijkse vakantie)
- De premie wordt niet verminderd wegens de eerste 30 dagen afwezigheid door ziekte, klein verlet, wettelijk verlof enz.

TIJDSTIP VAN BETALING

- December, tenzij andere overeenkomst of gebruik

PC 312 Warenhuizen

BEDRAG VAN DE PREMIE

- Maandloon november, verhoogd met:
- maandgemiddelde late uren, bijkomende uren, overuren voorbije 12 maanden;
- aanvullende Kerstpremie 297,47 euro voor voltijdsen (pro rata voor deeltijdsen).

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- Einde december in dienst zijn.
- Ten minste 3 maanden anciënniteit (al dan niet opeenvolgend) in het betrokken jaar.

- Ook toegekend aan bedienden die per 31/12:
  - met tijdskrediet, palliatief verlof, verlof voor verzorging van zwaar ziek familielid, ouderschapsverlof zijn en die tijdens het beschouwde kalenderjaar arbeidsprestaties hebben uitgevoerd;
  - zich in een toestand bevinden die gelijkgesteld is met effectieve arbeid (cfr. wetgeving jaarlijkse vakantie)

TIJDSTIP VAN BETALING
- December.

PC 313 Apothekers en tarificatiediensten

- Een eindejaarspremie van 20% van het bruto maandloon wordt toegekend aan de werknemers die betaald worden volgens het sectorale minimumbarema.
- Werknemers die beter betaald worden ontvangen een eindejaarspremie als hun bruto jaarloon lager is dan het baremaloon x 12,2 (exclusief vakantiegeld, inclusief alle extralegale voordelen).
- De eindejaarspremie bedraagt dan het verschil tussen het bruto baremaloon x 12,2 en het ontvangen bruto jaarloon.
- Betaling met het loon van december.

FINANCIËN

PC 216 Notarisbedienden

BEDRAG VAN DE PREMIE
- Volledig maandloon

TOEKENNINGSMODALITEITEN
- Gedurende het hele kalenderjaar contractueel verbonden zijn.
- Bij tijdelijke afwezigheid met loonderving in de loop van het kalenderjaar om andere redenen dan ziekte, ongeval of zwangerschap, wordt het bedrag verminderd in verhouding tot de dagen van loonderving ten overstaan van 250 werkdagen per jaar.
- Als de bediende in de loop van het jaar een notariskantoor verlaat om bij een ander notariskantoor in dienst te treden, moeten de beide werkgevers een deel van de premie betalen in verhouding tot de bij hen gepresteerde maanden en berekend op respectievelijk het maandloon bij vertrek en het maandloon voor december.

TIJDSTIP VAN BETALING
- Uiterlijk op 20 december voor de bedienden die in de loop van die maand in dienst zijn; uiterlijk de dag van het vertrek voor de bedienden die uit dienst treden.

PC 307 Makelarij

- Werknemers hebben recht op een eindejaarspremie gelijk aan een volledige 13de maand als ze op 31 december van het lopende jaar ten minste 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming en een arbeidsovereenkomst hebben met de onderneming op 31 december van het jaar. De 13de maand stemt overeen met evenveel twaalfden van het maandloon als het aantal gewerkte maanden in het betrokken jaar.
- Pro rata indien geen volledige arbeidsprestaties.

PC 309 Beursvennootschappen

BEDRAG VAN DE PREMIE
- Volledig maandloon.

TOEKENNINGSMODALITEITEN
- Verbonden zijn door een contract van onbepaalde duur op het ogenblik van betaling.
- Anciënniteit van minstens 6 maanden op het ogenblik van betaling. De toekenning gebeurt per volledig gepresteerde kalendermaand.
- Gepensioneerden ontvangen de premie pro rata wanneer zij de onderneming verlaten voor de datum van de betaling van de premie en mits een anciënniteit van 6 maanden.
- Het bedrag van de premie mag worden herleid a rato van de afwezigheden in de loop van het jaar die niet voortspruiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen rond jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, beroepsziekte, arbeidsongeval en bevallingsrust en van 30 dagen ziekte of ongeval.

TIJDSTIP VAN BETALING
- December of bij het indienen van de maatschappelijke rekeningen of volgens afspraak op ondernemingsvlak.

PC 310 Banken

- Volledig maandloon, alternatieve regelingen zijn mogelijk via ondernemingscao's.

PC 341 Bemiddeling in banken beleggingsdiensten

BEDRAG VAN DE PREMIE
- De eindejaarspremie is gelijk aan een volledige 13de maand.

TOEKENNINGSMODALITEITEN
- Op het ogenblik van betaling moet je verbonden zijn door een arbeidscontract en over minstens 6 maanden anciënniteit beschikken. Ook moet je in dienst zijn op de eerste dag van het betrokken werkjaar.
- Voor werknemers met een veranderlijke maandwedde wordt de eindejaarspremie berekend op het maandgemiddelde van de laatste 12 maanden.
- De eindejaarspremie wordt pro rata berekend in de volgende gevallen:
  - Bij latere aanwerving dan de eerste dag van het werkjaar en meer dan 6 maanden anciënniteit
  - Bij ontslag (geen dringende reden) en vroeger vertrek dan moment betaling en meer dan 6 maanden anciënniteit
  - Bij vrijwillig vertrek vroeger dan moment betaling en minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming
  - Andere afspraken op ondernemingsniveau zijn mogelijk maar moeten minstens gelijk zijn aan de bepaling zijn van deze cao.

TIJDSTIP VAN BETALING
- De eindejaarspremie wordt uiterlijk in december betaald.

© FOTO: ADOBESTOCK

INDUSTRIE

PC 209 Metaal

- Geen nationale overeenkomst of regeling.

ANTWERPEN EN LIMBURG
BEDRAG VAN DE PREMIE
- Volledig maandloon van november (premies niet inbegrepen met uitzondering van productiepremie).

TOEKENNINGSMODALITEITEN
- In dienst zijn op 30/11.
- 6 maanden anciënniteit.
- 60 dagen effectieve prestaties in referteperiode van 1/12 tot 30/11 (gelijkgestelde dagen niet inbegrepen met uitzondering van dagen arbeidsduurvermindering).
- Pro rata bij vertrek uit de onderneming, behalve in geval van ontslag om dringende reden.

TIJDSTIP VAN BETALING
- Uiterlijk op 31/12.

BRABANT
BEDRAG VAN DE PREMIE
- 8,33% van jaarlijks brutoloon (effectieve prestaties en gelijkgestelde periodes).

TOEKENNINGSMODALITEITEN
- 1 jaar anciënniteit.
- Pro rata bij vertrek uit de onderneming, behalve in geval van ontslag om dringende reden.
- Referteperiode van 1/12 tot 30/11.

TIJDSTIP VAN BETALING
- December.

OOST- EN WEST-VLAANDEREN (BEHALVE WAASLAND)
BEDRAG VAN DE PREMIE
- Volledig maandloon van juli (zonder toeslagen).

TOEKENNINGSMODALITEITEN
- In dienst zijn op 30/11 behalve bij SWT, pensioen of overlijden.
- Minimum 60 dagen effectieve prestaties in referteperiode van 1/12 tot 30/11, behalve bij SWT, pensioen of overlijden.
- Pro rata bij vertrek uit de onderneming, behalve in geval van ontslag om dringende reden.

TIJDSTIP VAN BETALING
- Uiterlijk op 31/1 volgend jaar.

WAASLAND
BEDRAG VAN DE PREMIE
- Volledig maandloon van november.

TOEKENNINGSMODALITEITEN
- Minimum 60 dagen effectieve prestaties in de referteperiode van 1/12 tot 30/11 (gelijkgestelde dagen niet inbegrepen met uitzondering van arbeidsongeval en beroepsziekte), behalve bij pensioen of overlijden.
- Pro rata bij vertrek uit de onderneming, behalve in geval van ontslag om dringende reden.

TIJDSTIP VAN BETALING
- Uiterlijk de laatste werkdag vóór 25/12.

PC 219 Diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing

- Geen regeling op sectorvlak. Het jaarloon (loon voor overuren en premies voor nachtarbeid, weekendwerk en andere voordelen niet inbegrepen) moet wel minstens gelijk zijn aan 13,92 keer het minimum baremaloon.
- In de meeste ondernemingen hebben de bedienden wel recht op een 13de maand.

PC 220 Voedingsnijverheid

BEDRAG VAN DE PREMIE
- Volledig maandloon.
- Bij veranderlijk loon: gemiddelde van 12 voorgaande maanden.

TOEKENNINGSMODALITEITEN
- Aan de bedienden die tijdens het dienstjaar gedeeltelijke prestaties hebben geleverd, wordt de premie betaald in verhouding tot hun effectieve en gelijkgestelde prestaties, behalve:
  - voor de bedienden die vrijwillig ontslag nemen en op dit ogenblik nog geen vol jaar anciënniteit hebben;
  - bij een ontslag door de werkgever om zwaarwichtige reden;
- Bovenop de pro rata premie voor gewerkte maanden, geven de maanden van SWT (brugpensioen) recht op betaling van 20% van de overblijvende premie en dit tot 31 december van het jaar van vertrek.
- De gelijkstellingsperiode bij ziekte is beperkt tot 12 maanden, bij beroepsziekte of arbeidsongeval is de gelijkstelling onbeperkt (voor zover schadeloosstelling).

TIJDSTIP VAN BETALING
- Vóór 25 december van het lopend kalenderjaar.

PC 224 Non-Ferro

BEDRAG VAN DE PREMIE
- Maandloon.

TOEKENNINGSMODALITEITEN
- In dienst zijn op het ogenblik van de betaling van de premie.
- Op het ogenblik van betaling een – eventueel onderbroken – anciënniteit hebben van ten minste zes maanden tijdens een periode van 12 maanden vanaf het begin van de tewerkstelling.
- In dienst zijn getreden ten laatste op de eerste dag van het werkjaar. Wie na de eerste dag in dienst trad en aan de anciënniteitsvoorwaarde voldoet, krijgt de premie pro rata.
- Pro rata uitbetaling bij uitdiensttreding vóór de betaaldatum – uitgezonderd bij ontslag om een dringende reden – voor zover de hierboven vermelde voorwaarden vervuld zijn.

TIJDSTIP VAN BETALING
- December.

NON-PROFIT

PC 304 Podiumkunsten

- Eindejaarspremie voor de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever uit de sector met maatschappelijke zetel in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en ingeschreven op de Nederlandse taalrol + gesubsidieerd (zowel structurele als projectmatige subsidies) op basis van één van volgende decreten/reglementeringen: het kunstendecreet, de organisaties van beleidsdomein cultuur, jeugd, sport, media, circusdecreet, jeugd- en kinderrechtenbeleid, het transitiereglement
- De continuering van de provinciale subsidies.
- Het decreet houdende flankerende en stimulerende maatregelen ter bevordering van de participatie in cultuur, jeugdwerk en sport (participatiedecreet)
- het reglement publiekswerking van het Vlaams Audiovisueel fonds voor organisaties met internationale uitstraling of structurele werkingen
- Organisaties die structurele subsidies ontvangen van het Vlaams Fonds voor de letteren

BEDRAG VAN DE PREMIE
- Voor een voltijdse werknemer is de premie minimaal 600 euro. Deeltijdse werknemers krijgen deze premie pro rata, in verhouding tot hun arbeidstijd. Voor wie de tewerkstellingsperiodes meer dan 4 maand bedraagt, wordt de eindejaarspremie door de werkgever betaald.
- Wie niet aan 4 maand tewerkstellingsperiodes komt, krijgt een eindejaarspremie van het sociaal fonds voor de podiumkunsten. De referteperiode is dan het voorbije seizoen. Deze nieuwe regeling komt in de plaats van de ecocheques.
- De eindejaarspremie wordt in de loop van december 2019 betaald.

© FOTO: ADOBESTOCK

PC 318.02 Gezinszorg

BEDRAG VAN DE PREMIE

- De werknemers van de gezinszorg krijgen dank zij het sociaal akkoord dat we als ACV Puls gesloten hebben vanaf dit jaar voor het eerst een volledige dertiende maand.
- De werknemers in de deelsector gezinszorg/dienstencheques, hebben de volgende eindejaarstoelage:
  - Variabel gedeelte: 2,5% van bruto jaarloon (= brutoloon maand oktober inclusief haardof standplaatstoelage x 12).
  - Vast geïndexeerd gedeelte van 353,80 euro.
  - Vast niet-geïndexeerd gedeelte van 55,08 euro.

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- Referteperiode 1/1/19 – 30/11/19: iedere gewerkte of ermee gelijkgestelde maand geeft recht op 1/11 van de premie.
- Deeltijdsen: pro rata

TIJDSTIP VAN BETALING

- December.

PC 319.00 door Brussel gesubsidieerde sectoren (COCOM)

BEDRAG VAN DE PREMIE

1. Variabel gedeelte: 2,50% van brutojaarloon; brutojaarloon = brutoloon maand oktober inclusief haard- of standplaatstoelage x 12

2. Vast geïndexeerd gedeelte van 353,80 euro
   - Toekenningsmodaliteiten
   - In dienst van 1/1/19 tot 30/9/19 maar proportioneel indien men minder gewerkt heeft.
   - Deeltijdsen: pro rata

TIJDSTIP VAN BETALING

- December.

PC 319.01 Opvoedingsinstellingen en -diensten (Vlaamse gemeenschap en Vlaamse Gemeenschapscommissie) (paritair comité 319.01)

BEDRAG VAN DE PREMIE

- 136,92 euro + 7,57% van bruto jaarloon (= brutoloon maand oktober inclusief haard- of standplaatstoelage x 12)

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- In dienst van 1/1/19 tot 30/9/19 maar proportioneel als je minder gewerkt hebt.
- Deeltijdsen pro rata.

TIJDSTIP VAN BETALING

- December.

PC 327 Beschutte en sociale werkplaatsen/maatwerkbedrijven

BEDRAG VAN DE PREMIE

- Beschutte werkplaatsen:
  - Productiepersoneel: 87% van maandloon
  - Omkaderingspersoneel:
  - 13de maand (+ septemberpremie van 5,07% van jaarloon (= 12 x bruto-maandloon augustus) – 187,18 euro)
- Sociale werkplaatsen:
  - Productiepersoneel: 87% van maandloon juli
  - Omkaderingspersoneel: 133,82 euro + 7,57% van jaarloon (werkelijk loon toegekend in de periode van 1 december vorig jaar tot 30 november dit jaar)

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- In dienst van 1/1/19 tot 30/9/19 maar proportioneel indien men minder gewerkt heeft.
- Deeltijdsen: pro rata.
- Referteperiode septemberpremie: 1 september voorafgaand jaar tot 31 augustus dit jaar. Proportioneel indien men minder gewerkt heeft.

TIJDSTIP VAN BETALING

- 13de maand in de Beschutte en eindejaarspremie in de Sociale werkplaatsen: december.
- Septemberpremie in de Beschutte werkplaatsen: met loon van september

PC 329.01 Socioculturreel werk

BEDRAG VAN DE PREMIE

- Maatschappelijk opbouwwerk: idem opvoedingsinstellingen (paritair comité 319.01)
- Integratiecentra: idem opvoedingsinstellingen (paritair comité 319.01)
- Andere sectoren sociaal-cultureel werk: 136,92 euro + 5,76% van bruto jaarloon (bruto jaarloon = brutoloon maand oktober inclusief haard- of standplaatstoelage x 12)
- Doelgroepwerknemers (onder andere WEP-plus): 4,17% van bruto jaarloon (= brutoloon maand oktober inclusief haard- of standplaatstoelage x 12)

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- In dienst van 1/1/19 tot 30/9/19 maar proportioneel indien men minder gewerkt heeft.
- Deeltijdsen: pro rata.

TIJDSTIP VAN BETALING

- December

PC 330 Gezondheidsinrichtingen en -diensten

ZIEKENHUIZEN

BEDRAG VAN DE PREMIE

- Eindejaarspremie: 353,80 euro + 2,5% van bruto jaarloon (bruto jaarloon = brutoloon maand oktober inclusief haard- of standplaatstoelage x 12).
- Attractiviteitspremie: 667,55 euro + 0,53% van bruto jaarloon (bruto jaarloon = brutoloon oktober inclusief haard- of standplaatstoelage x 12).

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- In dienst van 1/1/19 tot 30/9/19 maar proportioneel indien men minder gewerkt heeft.
- Deeltijdsen pro rata.

TIJDSTIP VAN BETALING

- December, laatste kwartaal voor de attractiviteitspremie.
- Thuisverpleging (onder andere Wit-Gele Kruis)
- idem ziekenhuizen

WIJKGEZONDHEIDSCENTRA

- Idem ziekenhuizen

OUDERENZORG

BEDRAG VAN DE PREMIE

- Eindejaarspremie: 1.021,35 euro + 3,03% van bruto jaarloon (bruto jaarloon = brutoloon maand oktober inclusief haard- of standplaatstoelage x 12).

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- In dienst van 1/1/19 tot 30/9/19 maar proportioneel indien men minder gewerkt heeft.
- Deeltijdsen pro rata.

TIJDSTIP VAN BETALING

- December

REVALIDATIECENTRA | PSYCHIATRISCHE VERZORGINGSTEHUIZEN (PVT) EN BESCHUT WONEN

- idem ouderenzorg

PC 331 Kinderopvang

werknemers uit de kinderdagverblijven met subsidieniveau trap 2A

- Idem opvoedingsinstellingen

BEDRAG VAN DE PREMIE

- 136,92 euro + 7,57% van bruto jaarloon (= brutoloon maand oktober inclusief haard- of standplaatstoelage x 12)
- Toekenningsmodaliteiten
- In dienst van 1/1/19 tot 30/9/19 maar proportioneel als je minder gewerkt hebt.
- Deeltijdsen pro rata.
- Tijdstip van betaling
- December.

Zuiver FCUD gefinancierde werknemers

- Deze werknemers krijgen vanaf dit jaar, dank zij het sociaal akkoord dat we als vakbond gesloten hebben, volledig dezelfde eindejaarspremie als de werknemers uit de kinderdagverblijven die vallen onder subsidieniveau trap 2A.

Werknemers uit kinderdagverblijven met subsidieniveau trap 2B

- Bedrag van de premie
- 136,92 euro + 7,57% van bruto jaarloon (= brutoloon maand oktober inclusief haard- of standplaatstoelage x 12) x 25,86% (fase 2 van het harmonisatietraject in groei naar trap 2A)
- Toekenningsmodaliteiten
- In dienst van 1/1/19 tot 30/9/19 maar proportioneel als je minder gewerkt hebt.
- Deeltijdsen pro rata.
- Tijdstip van betaling
- December.

PC 331 Centra voor geestelijke gezondheidszorg

- Idem opvoedingsinstellingen.

PC 331 Gezondheidspromotie en -preventie

- Idem opvoedingsinstellingen

© FOTO: ADOBESTOCK

Nieuwe akkoorden hebben oog voor toekomst **winkelpersoneel**

INSPELEN OP DIGITALISERING EN AUTOMATISERING

Chris Van Droogenbroeck

In alle sector-cao's die we dit jaar afsloten, is afgesproken dat we in de komende jaren met de werkgevers praten over de toekomst van het winkelpersoneel. Het is in het belang van de consument, de werknemers, de werkgevers en heel de samenleving dat er straks ook nog een levendige en leefbare detailhandel in België bestaat met goede jobs in goede werkomstandigheden en met een goed loon.

Digitalisering, automatisering en e-commerce hakken momenteel zwaar in op de klassieke winkels. Je hoeft maar om je heen te kijken en dan weet je het wel; de afgelopen jaren verdwenen méér dan 10.000 winkels. De e-commerce wordt als grote boosdoener aangewezen. En hoewel e-commerce een belangrijk aandeel heeft, is het zeker niet de enige factor.

De Belgische consument besteedt net iets méér dan 10% van zijn aankoopbedrag aan internetaankopen. En dat saldo zal nog wel even blijven groeien. Internationaal onderzoek wijst uit dat een volwassen e-commerce markt tot 35% van de totale bestedingen kan bereiken. Hierdoor zal ongetwijfeld een groot deel van de bestaande tewerkstelling in de klassieke winkels verschuiven naar activiteiten ter ondersteuning van het internetwinkelen.

Maar tegelijk betekent dit ook dat de klassieke winkel wel degelijk een toekomst heeft. Allicht met andere verwachtingen tegenover het personeel. En precies op dit punt wil ACV Puls de vinger aan de pols houden en mee het debat sturen.

VORMING EN OPLEIDING

De opleidingen die sectoraal worden aangeboden en gefinancierd, worden onder de loep genomen. Aan de bedrijven wordt gevraagd om hun opleidingsinspanningen op te voeren en ervoor te zorgen dat iedereen kansen tot opleiding krijgt. De grote(re) winkelketens zullen voortaan jaarlijks moeten rapporteren over de aangeboden vorming en opleiding. Voortaan zal het Sociaal Fonds zich door deze rapportering laten inspireren om de vorming in de sector uit te bouwen.

Bij franchisezaken en in de zelfstandige winkels wordt werk gemaakt van een systeem waarbij voortaan ook een attest wordt gegeven wanneer werknemers opleidingen volgen in het kader van de jobontwikkeling die de competenties verbeteren. Dankzij dit attest zullen de werknemers hun vaardigheden makkelijker kunnen bewijzen. |

Meer over de bereikte cao's lees je op **www.hetacv.be/acv-puls/sectoren** en op **www.voorwiewerktaandewinkel.be**.

In de afgelopen jaren verdwenen méér dan 10.000 winkels.

© FOTO: BELGAIMAGE

Eenmalige premie voor werknemers bij **bankagenten**

Ben Bellekens

Het nieuwe sectorakkoord voor werknemers bij zelfstandige bankagenten regelt een eenmalige premie van 180 euro, te betalen voor 31 december 2019. De afspraak is dat er voorrang wordt gegeven aan een 'netto gelijkwaardig voordeel'; je werkgever gaat op zoek naar een extralegaal voordeel om aan jou netto 180 euro te kunnen geven. Het kan gaan om maaltijd-, sport-, cultuur- of cadeaucheques.

© FOTO: BELGAIMAGE

De werknemers van zelfstandige bankagenten krijgen meer anciënniteitsverlof.

Ook een collectief bonusplan, een winstpremie of een storting in je groepsverzekering behoren tot de mogelijkheden. Als de werkgever de eenmalige premie cash uitbetaalt, zijn er fiscale en sociale bijdragen verschuldigd en hou je netto minder over dan 180 euro.
Het gaat om een beperkte invulling van de 1,1% koopkrachtmarge die werd voorzien op nationaal niveau. De werkgevers vroegen aan de vakbonden om rekening te houden met de moeilijke economische context: de inkrimping van het kantorennetwerk, de dalende commissies, de lage rente, de digitalisering.

MEER ANCIËNNITEITSVERLOF

Het anciënniteitsverlof in de sector wordt uitgebreid. De werknemers hadden recht op 1 tot 4 extra dagen verlof na 5, 10, 15 en 20 jaar ononderbroken anciënniteit. Hier komt een vijfde dag verlof bij, na 25 jaar anciënniteit.
Het opleidingsakkoord in de sector loopt tot eind 2020. In 2020 zullen vakbonden en werkgevers dit evalueren ter voorbereiding van een nieuw opleidingsakkoord vanaf 2021. Om goed te kunnen evolueren, zal de vakbond in 2020 zijn oor te luisteren leggen bij de werknemers.
Last but not least wordt het nu mogelijk gemaakt om 1/5 tijdskrediet eindeloopbaan op te nemen vanaf 55 jaar en halftijds vanaf 57 jaar, als uitzondering op het algemeen stelsel dat 60 jaar voorschrijft als leeftijdsvoorwaarde. Wie deze formule wil, moet wel een loopbaan kunnen aantonen van 35 jaar. Deze mogelijkheid zal er zijn tot eind 2020.

Hogere sectorbarema's voor **personeel van verzekeringsmakelaars**

Ben Bellekens

Voor de werknemers van verzekeringsmakelaars hebben vakbonden en werkgevers afgesproken om de volledige koopkrachtmarge van 1,1% te gebruiken om de sectorbarema's in paritair comité 307 op te trekken. Zo'n verhoging was nodig in vergelijking met de situatie in andere financiële sectoren. De stijging van de sectorbarema's gebeurt in twee fases: met 0,55% in december 2019 en met 0,55% in december 2020.

Word je op basis van een sectorbarema betaald? Dan zal je jouw loon zien stijgen op het loonstrookje van december 2019 en december 2020. Kijk zeker na in welke categorie je zit en of je juist bent ingeschaald.

ECOCHEQUES

Verder worden de ecocheques met 35 euro opgetrokken voor iedereen. Hiermee bereiken we in de sector het maximum van 250 euro dat aan ecocheques kan worden uitgegeven per jaar.

Het wordt in de sector mogelijk om 1/5 tijdskrediet eindeloopbaan op te nemen vanaf 55 jaar en halftijds vanaf 57 jaar, als uitzondering op het algemeen stelsel dat 60 jaar voorschrijft als leeftijdsvoorwaarde. Wie deze formule wil, moet wel een loopbaan kunnen aantonen van 35 jaar. Deze mogelijkheid zal er zijn tot eind 2020.

Last but not least worden bedrijven met een ondernemingsraad en vakbondsafvaardiging verplicht om voor eind 2020 de mogelijkheid van een mobiliteitsbudget bespreken.

© FOTO: BELGAIMAGE

Betere afspraken voor werknemers uit **sector vrije beroepen**

Voor de werknemers uit de sector van de vrije beroepen worden de bruto maandlonen begin 2020 opgetrokken. Er is ook sprake van een eenmalige premie.

Magali Verhaegen

In het paritair comité van de vrije beroepen (PC 336) is op 16 oktober 2019 een sectorakkoord afgesloten. Het akkoord is van toepassing op de 36.000 werknemers die werken bij advocaten, boekhouders, fiscalisten, dierenartsen, architecten, landmeters en bedrijfsrevisoren.

In het akkoord staat dat de bruto maandlonen vanaf 1 januari 2020 met 1,1% worden opgetrokken (met een maximum van 35 euro). Er komt een eenmalige premie van 1,1% voor de periode van 1 oktober 2019 tot 1 december 2019; die wordt uitgekeerd in januari 2020.

Op het vlak van de mobiliteit is er sprake van een fietsvergoeding van 0,10 euro per km vanaf 1 januari 2020; met een maximum van 4 euro per dag.

In ondernemingen waar er geen index is, wordt het maandloon op 1 januari 2020 verhoogd met 1,98% (met een maximum van 64 euro); op 1 januari 2021 wordt het maandloon daar verhoogd met 1,44% (met een maximum van 48 euro).

MEER OPLEIDINGSDAGEN

Voor de sectorale functieclassificatie wordt een sectorbarema ingevoerd. Het aantal opleidingsdagen wordt uitgebreid naar 2,5 dagen per jaar in ondernemingen met 10 tot 20 werknemers en naar 5 dagen per jaar in bedrijven met meer dan 20 werknemers. De sector treedt ook toe tot het systeem van de 'Vlaamse premies'.

Werknemers uit de sector hebben een recht op voltijds en halftijds tijdkrediet (24 maanden bij anciënniteit van 3 jaar, 36 maanden bij anciënniteit van 5 jaar en 51 maanden bij minstens 8 jaar anciënniteit).

Er is ook een recht op een 1/5 landingsbaan vanaf 55 jaar en 1/2 landingsbaan vanaf 57 jaar bij zwaar beroep, nachtarbeid of lange loopbaan (35 jaar).

Een recht op SWT is er vanaf 59 jaar bij lange loopbaan (40 jaar) op voorwaarde dat de werknemer 10 jaar anciënniteit heeft in de onderneming.

Vooruitgang na moeizaam overleg in **begrafenissector**

© FOTO: BELGAIMAGE

Voor de werknemers uit de begrafenissector worden de afspraken over tijdskrediet en landingsbanen verlengd en gemaximaliseerd.

Gert Sevens

Voor de werknemers van begrafenisondernemingen (paritair comité 320) is op 9 oktober 2019 een sectorakkoord bereikt voor 2019-2020. De onderhandelingen verliepen soms moeizaam maar leverden toch bepaalde resultaten op.

Zo is er vooruitgang voor de koopkracht. Per 1 oktober 2019 zijn de barema's en reële brutolonen opgetrokken met 0,9%. Per 1 april 2020 is er een extra verhoging met 0,2%, tenzij er dan een akkoord zou zijn over de tweede pensioenpijler in de sector. Als dit akkoord er dan is, wordt de 0,2% daaraan besteed.

De lonen voor jobstudenten worden ook verhoogd. Wie met een overeenkomst van jobstudent werkt, heeft nu recht op minstens 90% van het functieloon categorie II. Voordien was dat maar 80%.

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

De afspraken over tijdskrediet en landingsbanen worden verlengd en gemaximaliseerd. Werknemers hebben recht op:

- voltijds en halftijds tijdskrediet met motief zorg (51 maanden) en motief opleiding (36 maanden)
- landingsbaan 4/5 met uitkeringen vanaf 55 jaar voor 20 jaar nachtwerk, zwaar beroep en lange loopbaan
- landingsbanen tot halftijdse tewerkstelling vanaf 57 jaar voor zware beroepen, nachtwerk en lange loopbaan
- onbetaalde landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan

De afspraken over de Vlaamse aanmoedigingspremies bij tijdskrediet en de specifieke regels over de berekening van de opzegvergoeding bij ontslag zijn verlengd.

EINDELOOPBAAN SWT

Dankzij het akkoord zullen volgende vormen van SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) mogelijk zijn:

- SWT 20 jaar nachtwerk en zwaar beroep op 59 jaar tot 30 juni 2021, 60 jaar vanaf 1 juli 2021
- SWT lange loopbaan 40 jaar op 59 jaar tot 30 juni 2021, 60 jaar vanaf 1 juli 2021

De specifieke regel over de berekening van de aanvullende SWT-vergoeding na tijdskrediet (op basis van oorspronkelijk arbeidsregime) wordt verlengd.

MOBILITEIT

Op het vlak van mobiliteit worden alle vormen van openbaar vervoer volledig terugbetaald. En er is een fietsvergoeding van 0,24 euro per km die mee zal evolueren met het maximaal fiscaal toegelaten bedrag.

OPLEIDING

Vaste werknemers hebben minstens recht op 2 dagen opleiding. De kans bestaat dat er een 'sectorconsulent' komt die, samen met de sociale partners en het Fonds, zal onderzoeken hoe de vorming beter kan worden uitgebouwd.

FLEXIBILITEIT

's Nachts werken of presteren op zon- en feestdagen mag als het gaat om 'gelegenheidswerknemers'. Wie op die momenten werkt, wordt vergoed tegen 150%. Voor 'kleine bedrijven' wordt het verbod om te laten werken tijdens de nacht en op zon- en feestdagen opgeheven. In deze bedrijven kunnen alleen werknemers met een arbeidscontract van onbepaalde duur met maximum halftijdse tewerkstelling, maximaal 5 keer per jaar werken tijdens de nacht of op zon- en feestdagen. De werknemer kiest zelf of hij dat wil doen en krijgt hiervoor 1 extra uurloon per prestatie. De effectieve prestatie wordt vergoed zoals een prestatie tijdens wachtdienst. |

ACTIVITEITENKALENDER

www.acv-puls.be

INFOMOMENTEN LOOPBAANBEGELEIDING

Er zijn infomomenten loopbaanbegeleiding van het Centrum voor Loopbaanontwikkeling (CLO) in Antwerpen (vrijdag 6 december), Brussel (woensdag 18 december), Herentals (woensdag 11 december), Herk-de-Stad (vrijdag 13 december), Kortrijk (maandag 9 december), Leuven (woensdag 8 januari).

ACV-leden krijgen de eerste loopbaancheque terugbetaald!

WORKSHOPS

Groepsloopbaanbegeleiding 3-daagse
In deze loopbaandriedaagse kan je met alle thema's uit loopbaanbegeleiding aan de slag. Je doet aan uitwisseling met andere groepsleden die ook beter willen omgaan met hun werksituatie.

In Brugge op woensdagen 15 en 29 januari en 12 februari 2020
In Gent op donderdagen 23 januari en 6 en 13 februari 2020

Gratis voor leden van het ACV.

Infomoment en hersteltraject burn-out
Voor mensen die meer willen weten over burn-out, voor zichzelf, voor iemand uit zijn/haar omgeving of voor zijn/haar werkvloer.

Een infomoment burn-out in Antwerpen op vrijdag 20 december 2019.
Wie deze infosessie volgt kan zich ook inschrijven voor het ***vierdaags hersteltraject*** op 9, 16, 23 en 30 januari 2020.
Leden van het ACV en ACV-Puls kunnen gratis deelnemen. Niet-leden storten 100 euro op het ACV Puls-rekeningnummer BE46 7895 5000 1536 met vermelding 'CLO hersteltraject burn-out Antwerpen.

Een infomoment burn-out in Gent op woensdag 15 januari 2020.
Wie deze infosessie volgt kan zich ook inschrijven voor het ***vierdaags hersteltraject*** op 29 januari, 12 en 26 februari en 11 maart 2020.
(Voor dit aanbod inschrijven en info via **www.cm.be/agenda**)

Deze twee vierdaagsen mikken op werknemers die aan het herstellen zijn van een burn-out. Je kan alleen voor het hele traject van vier dagen inschrijven. Best volg je éérst de infosessie.

INSCHRIJVEN / MEER INFO:

www.jeloopbaan.be
www.loopbaanontwikkeling.be
acv-puls.loopbaancentrum@acv-csc.be
03 220 89 50

© FOTO: SHUTTERSTOCK

SNAPSHOTS

NON-PROFIT: ACTIE VOOR HOGERE LONEN LOGISTIEKE WERKNEMERS

ACV Puls heeft op 15 november 2019 actie gevoerd aan de gebouwen van het Vlaams Welzijnsverbond, een werkgeversorganisatie. De vakbond wil hogere lonen voor logistieke werknemers zonder diploma in de gehandicaptenzorg, het jongerenwelzijn en het algemeen welzijnswerk. Dat was trouwens voorzien in het sociaal akkoord voor de Vlaamse non-profitsectoren.
Een logistieke medewerker zonder diploma heeft een startloon van nog geen 1.700 euro bruto. Barema L4 is daarmee het laagste van de sector. Om deze mensen toch een perspectief te bieden op een beter loon, was in het sociaal akkoord VIA5 afgesproken dat zij naar barema L3 konden doorgroeien, als ze een ervaringsbewijs zouden behalen.
Maar deze afspraak is onuitvoerbaar omdat er bij de VDAB geen aanbod meer is voor logistieke medewerkers uit deze sectoren; zij kunnen geen ervaringsbewijs meer behalen. ACV Puls vindt dat er dan maar een automatische loonsverhoging moet komen voor de slechtst betaalde werknemers uit de sector. Ook de werkgevers erkennen trouwens dat barema L4 geen loon naar werken biedt.
Vakbondssecretaris Michaël Vandenbroucke: “De werkgevers moeten nu hun verantwoordelijkheid nemen. Zonder een oplossing voor de slechtst betaalde werknemers in de sector wil ACV Puls geen loonakkoord sluiten”.

EUROPESE WERKNEMERS HEBBEN BAAT BIJ COLLECTIEF OVERLEG EN VAKBONDSLIDMAATSCHAP

Voor de Europese industrievakbond IndustriAll is het duidelijk. Collectieve akkoorden (cao’s) zorgen voor betere voorwaarden op het vlak van loon, bonussen, arbeidstijd enzovoort. Maar het is dan wel van belang dat genoeg werknemers in de bedrijven lid zijn van een vakbond.

In Tsjechië verdienen leden van de metaalvakbond OS KOVO 15% meer dan niet-leden. Dit betekent 200 euro per maand extra dankzij collectief overleg. Ook de loonkloof tussen man en vrouw is er kleiner in bedrijven met een cao en de werktijden zijn er 55 uren korter per jaar.

In Duitsland tonen gegevens van de metaalvakbond IGmetall aan dat bedrijven zonder cao’s lonen hebben die gemiddeld 24% lager liggen. De arbeidstijd is er 14% langer in vergelijking met bedrijven die wel een cao volgen. In Denemarken hebben vakbondsleden van CO-industri 25% meer voordelen op het vlak van loon en arbeidstijd in bedrijven met CAO’s.

Heel vaak zijn werknemers zich hiervan niet bewust. Vakbonden pakken veel te weinig uit met deze positieve effecten van vakbondslidmaatschap en collectieve onderhandelingen. Daarom lanceerde IndustriAll samen met zijn aangesloten vakbonden een campagne om dit meer zichtbaar te maken.

Het is belangrijk dat werknemers een eerlijk deel krijgen van de economische groei die hun onderneming realiseert. IndustriAll wil aan overheden en werkgevers ook duidelijk maken dat de aanvallen op collectief overleg niet meer kunnen. De voorbije jaren heeft dit te veel geleid tot meer ongelijkheid, economische onzekerheid en de explosie van precair werk in de EU.

www.togetheratwork.eu

© FOTO: ???

STAKINGSAANZEGGING IN PODIUMKUNSTEN EN MUZIEK

ACV Puls en de andere vakbonden hebben midden november een stakingsaanzegging ingediend in de sectoren podiumkunsten en muziek. “We willen zo de acties, gericht tegen de besparingen van de Vlaamse regering steunen”, zegt sectorverantwoordelijke Ine Hermans van ACV Puls.

De Vlaamse minister-president Jan Jambon, ook bevoegd voor Cultuur, stak zogezegd de hand uit naar de cultuursector door aan de sector voor te stellen om een eigen besparingsvoorstel op tafel te leggen. “Geen uitgestoken hand maar een vergiftigd geschenk”, reageert Ine. “Het is alsof je tegen een diverse groep organisaties en mensen zegt: ik neem veel geld af van jullie, maar wie het meeste inlevert mogen jullie onderling uitvechten”.

De vakbonden verkiezen solidariteit binnen de kunsten en de cultuursector, tussen publiek en makers, tussen grotere huizen en kleinere, tussen organisaties en individuen, tussen werknemers en freelancers, en bovenal solidariteit met andere getroffen sectoren die ten dienste staan van de maatschappij.

© FOTO: WIKIMEDIA

VAKBONDEN UIT DE EUROPESE ZORGSECTOR OP DE BEEN

Tienduizenden gezondheidswerkers uit heel Europa hebben in het najaar deelgenomen aan acties en stakingen. Overal zijn de eisen gelijkaardig. Meer publieke middelen zijn nodig om een degelijke zorg mogelijk te maken. Jarenlange besparingen hebben een heel negatieve impact gehad.

In Frankrijk stemde president Emmanuel Macron er na acties mee in om de middelen te verhogen. In Letland deed de overheid ook de nodige beloftes. Maar die beloftes werden niet gehouden, dus vond een actie plaats op 7 november. In Spanje kwamen werknemers uit de gezondheidssector op dezelfde dag op straat. Zij vechten tegen snertstatuten met erg lage lonen die vooral vrouwen treffen.

In Duitsland vroeg de vakbond Ver.di meer jobs en een beter loon. Na een aantal regionale acties leidde het overleg in een aantal regio's tot collectieve akkoorden.

De werknemers protesteren niet alleen tegen het gebrek aan centen maar ook tegen de bewering dat privatiseren de dienstverlening zou verbeteren. De Britse vakbonden Unison, Unite en GMB kondigden in drie ziekenhuizen in Berkshire en Surrey acties aan. Daar is er een plan om meer dan 1.000 schoonmakers, koks en veiligheidsmensen te 'outsourcen'. Dit zal leiden tot lagere lonen en meer precair werk.

Op 20 november gingen de werknemers in de Nederlandse ziekenhuizen voor het eerst over tot een nationale staking. Ook daar de zelfde eisen: meer jobs, betere lonen, maatregelen tegen stress en werkdruk.

Volgens de Europese non-profitvakbond EPSU zijn de uitdagingen duidelijk voor de Europese Commissie. De mensen vragen een degelijke zorg maar dit kan niet met te weinig en overwerkt personeel. De Commissie mag niet langer nationale regeringen aanmoedigen om nog meer te besparen op openbare dienstverlening.

WERKNEMERS MONDELEZ PIKKEN 'ONGEZIENE CHANTAGE' NIET

Het sociaal overleg bij het Mechelse hoofdkwartier van de koekjesproducent Mondelez zit zwaar in het slop. "Al twee jaar lang onderhandelen we vruchteloos over enkele cao's, met name over werkbaar werk en de transformatie van de onderneming", zegt vakbondssecretaris Theo Van Malderen (ACV Puls). "We maken hier nu een chantage mee die ongezien is in de geschiedenis van het sociaal overleg in ons land".

"Bij Mondelez is de taart de jongste jaren aanzienlijk groter geworden, in belangrijke mate dankzij de prestaties van de werknemers. Maar wat is de praktijk? Mondelez blijft maar jobs vernietigen of naar het buitenland verschuiven. De werknemers krijgen een kleiner stuk van de grotere taart, en de top en de aandeelhouders worden zwaar in de watten gelegd. Dat kàn dus niet. Zo krijgen de werknemers stank voor dank".

Per 1 oktober 2019 zegde de werkgever eenzijdig wel 7 ondernemings-cao's op. Zo werd een kruis gezet over een hoop rechten en voordelen van de werknemers. De directie legde aan alle werknemers nieuwe, individuele loonvoorstellen voor; de bepalingen daarin zouden moeten gelden vanaf 1 januari 2020. "Het bedrijf probeert zo de werknemersafgevaardigden en de vakbonden buitenspel te zetten. Onaanvaardbaar en niet in het belang van de werknemers".

Als gevolg van de agressieve houding van de directie legden de werknemers van Mondelez in Mechelen op 18 en 19 november 2019 het werk neer. "De eerste stap in een actieplan", klonk het.

EUROPESE MULTINATIONALS HEBBEN TWEE GEZICHTEN

Europese multinationals zoals Airbus, Nestlé, Ikea en Volkswagen hebben in de afgelopen tientallen jaren hun investeringen in het zuiden van de VS opgevoerd. De Amerikaanse vakbond AFL-CIO onderzocht welk effect dit had op werknemersrechten zoals de vrijheid van vereniging en het respect voor collectief overleg met vakbonden.

Veel van deze ondernemingen hebben in hun thuisland respect voor sociaal overleg en vakbondswerk maar de realiteit is compleet anders in hun Amerikaanse bedrijven. Airbus heeft een zware anti-vakbondscampagne gevoerd in zijn vestiging in Alabama. Bij de vestigingen van Ikea in Florida werden werknemers zwaar geïntimideerd toen ze zich uitspraken pro vakbond.

Mogelijk willen de Europese managers van deze bedrijven liever werken in fabrieken zonder vakbonden en voelen ze zich gehinderd door de sterke sociale overlegstructuren in hun thuisland. In de VS is die 'hindernis' er niet. Het is ook denkbaar dat de Europeanen hun Amerikaanse vestigingen compleet laten runnen door Amerikaanse collega's. Zo wassen ze hun handen in onschuld. Maar het eindresultaat is in beide gevallen hetzelfde. Al deze bedrijven maken misbruik van het zwakke arbeidsrecht in de VS.

Deze gang van zaken is zowel voor hun Amerikaanse werknemers als voor hun Europese personeelsleden nadelig. Lage lonen, weinig belastingen, een zwakke aanwezigheid van vakbonden maken het aantrekkelijk om meer in het zuiden te investeren. Zo ontsnappen de bedrijven aan de Europese sociale maatstaven. Op lange termijn kan het 'verleidelijk' worden om de Amerikaanse managementstijl te exporteren naar vestigingen in Centraal- en Oost-Europa. Europese en Amerikaanse vakbonden roepen daarom op om meer samen te werken om de werknemersrechten in de zuidelijke staten te verbeteren.

Tom Van Aken

SOCIALE VERKIEZINGEN

Sociale verkiezingen. Een vierjaarlijkse mijlpaal in onze organisatie. In mei 2020 is het weer zover, dan zijn opnieuw honderden gepassioneerde werknemers kandidaat om jou en je collega's op de best mogelijke manier te vertegenwoordigen, om voor jou de best mogelijke werkomstandigheden te creëren en om voor jou de vinger aan de pols te houden bij de werkgever. Misschien ben jij wel de geknipte ACV Puls-militant? Laat je in deze derde aflevering van 'Militantenwerk mensenwerk' inspireren door onze militanten van nu, en stel je ook kandidaat. Maak mee het verschil.

"Je moet goed het doel voor ogen houden: het welzijn van de werknemers"

JONATHAN NICQUE
36 JAAR

Psychiatrisch verpleegkundige bij vzw Sint-Lucia (psychiatrisch ziekenhuis) in Sint-Niklaas | Werkt halftijds in nachtdienstverband, halftijds vrijgesteld als secretaris van de ondernemingsraad | Vakbondsmilitant sinds 2010

Vakbondswerk is mooi werk. En soms intens vruchtbaar! Dat bewijzen vakbondsmilitant Jonathan en zijn partner Kristel. Zij leerden elkaar kennen op een van de ACV Puls-basiscursussen, en zijn sinds 3,5 jaar een koppel. En alsof dat nog niet genoeg is, werd in de zomer van 2018 een ACV Puls-jongetje geboren: Leon. Proficiat!

ONS RECHT: ***Waarom heb je je kandidaat gesteld bij de sociale verkiezingen in 2012?***
JONATHAN: "Ik ben gevraagd om deel uit te maken van de vakbondsafvaardiging. Als jongere was ik wel al geëngageerd om vakbondswerk te doen. Na de verbouwingen aan mijn huis kon ik dan instappen als délégué. Een goede manier om het vakbondswerk te leren kennen".

ONS RECHT: ***Wat spreekt je aan in het vakbondswerk?***
JONATHAN: "Vooral de erkenning dat je een gelijkwaardige partner bent in het overleg met de directie. Ik ben fier dat ik gekozen ben om te spreken namens mijn collega's. Het is interessant om voor hen op te komen en hun leven op en rond de werkvloer aangenamer en beter te kunnen maken".

ONS RECHT: ***Was de keuze voor ACV Puls vanzelfsprekend?***
JONATHAN: "Ik ben al lid van de groene vakbond sinds ik een 'klein manneke' was. Mijn vader was ook altijd lid. ACV Puls, toen nog de LBC-NVK, was de evidentie zelve voor mij. Bovendien was onze kern in het ziekenhuis al erg goed vertegenwoordigd".

ONS RECHT: ***Wat waren jouw verwachtingen van het werk als vakbondsafgevaardigde?***
JONATHAN: "Als beginneling weet je niet goed wat te verwachten. Je krijgt wel een heleboel informatie over het CPBW (Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, red.), de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging. Die termen zijn nog te weinig bekend op de werkvloer. Ik kwam bovendien in een fijne militantenkern terecht.

ONS RECHT: ***Wat geeft jou voldoening in je vakbondswerk?***
JONATHAN: "In 2016 heb ik als 33-jarige de fakkel overgenomen van onze hoofdafgevaardigde. Ook werd ik toen secretaris van de ondernemingsraad. Mijn collega's weten mij goed te vinden. Ik hou er van om hen te helpen, acties op poten te zetten en resultaat te behalen na overleg. Eén voorbeeld: wij hebben een enorm sterke interne cao, ongekend in de non-profit. Twee jaar geleden hebben we die met de invoering van de ecocheques zelfs nog kunnen verbeteren".

ONS RECHT: ***Wat vind je minder plezant aan vakbondswerk?***
JONATHAN: "Soms gaat het vlot en verloopt het overleg sereen. Maar af en toe lopen gesprekken veel moeizamer, alsof je een veldslag aan het voeren bent. De ene dag win je, de andere dag verlies je. Als vakbondsmens moet je vooral het doel voor ogen houden: het welzijn van de werknemers

ONS RECHT: ***Krijg je feedback van je collega's?***
JONATHAN: "Betrokkenheid van al onze collega's is cruciaal. Vaak weten zij niet wat er allemaal wordt besproken op vergaderingen. Hoe groter de betrokkenheid, des te meer feedback je krijgt. Je vertegenwoordigt hen allemaal in het overleg. Ze appreciëren dat, wat je ook ziet aan het aantal leden.

ONS RECHT: ***Wat kan je aanraden aan mensen die nog twijfelen om zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen in 2020?***
JONATHAN: "Dat hangt natuurlijk af van de intenties. Als ze zich vol goede moed willen inzetten om het werk en de voorwaarden voor iedereen nog wat aangenamer te maken, zijn ze meer dan welkom! Ben je solidair en geëngageerd en vind je rechtvaardigheid ook zo belangrijk? Kom dan af! (lacht)".

ONS RECHT: ***Ben je opnieuw kandidaat in 2020?***
JONATHAN: "Ja. Momenteel is er voor mij als hoofdafgevaardigde nog geen opvolging, maar ik ben vooral opnieuw kandidaat omdat ik dit werk enorm belangrijk vind en het heel graag doe. Vakbondswerk is mooi werk, waar ik als mens beter van word, maar ook mijn collega's.

© FOTO: FEMKE NAEGELS

FATIMA EL KACHARI
41 JAAR

Secretaresse bij een Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg (CGG) | Vakbondsmilitante sinds 2012

ONS RECHT: ***Waarom heb je je kandidaat gesteld voor de sociale verkiezingen?***
FATIMA: "In de vakbondswerking van het CGG was er vanuit de administratie nog niemand vertegenwoordigd. Alleen hulpverleners, die eerder bemiddelaars zijn dan onderhandelaars. Ik vond het wel belangrijk dat er vanuit de administratie iemand zou bij zijn. Bovendien heb ik een sterk rechtvaardigheidsgevoel, en wilde ik dat mijn stem echt werd gehoord. De stap zetten naar vakbondswerk was dus niet zo groot voor mij".

ONS RECHT: ***Wat spreekt je aan in je vakbondswerk?***
FATIMA: "Het gemeenschappelijke doel, vooral. Samen met je collega-militanten vertegenwoordig je je collega's, dus wil je dat je wordt gehoord om het werkleven zo aangenaam mogelijk te maken. Ik heb er tot hiertoe ook zelf veel uit geleerd".

ONS RECHT: ***Wist je waaraan je begon, toen je startte als militante?***
FATIMA: "We zijn een betrekkelijk kleine organisatie. Ik ben er zonder verwachtingen aan begonnen. Gaandeweg zijn die er wel gekomen. Het is en blijft nog altijd een uitdaging, eentje die je enorm veel bijbrengt. Het gevoel overheerst wel dat we hier echt nodig zijn. Er zijn best wel veel collega's die voor langere tijd uitvallen en die daarna moeten worden geherintegreerd. Alleen al voor die mensen zijn wij als vakbond onmisbaar, vermits we dit probleem bij de directie verschillende keren hebben aangekaart. Nu wordt er van progressieve tewerkstelling echt werk gemaakt".

ONS RECHT: ***Waar haal je als militante het meeste voldoening uit?***
FATIMA: "Een collega met succes verdedigen, of een positief resultaat bereiken rond een specifiek thema of probleem. Daar word je als vakbondsmilitant blij van. Het feit dat ik mijn stem hier echt kan gebruiken naar de directie toe, geeft me voldoening. Collega's vinden ook steeds makkelijker de weg naar ons als werknemersvertegenwoordigers. Daar ben ik wel blij om".

ONS RECHT: ***Wat vind je zelf moeilijk aan vakbondswerk?***

> ***"Als militant kan ik echt mijn stem laten horen. Dat geeft me veel voldoening"***

FATIMA: "Onderhandelen blijft moeilijk, maar ook erg uitdagend. Vanuit ACV Puls krijgen militanten hierover wel specifieke vorming. Al doende krijg je dat meer en meer onder de knie. Al hangt het ook van de werkplek af, en van de mate waarin directies open staan voor dialoog en onderhandelingen".

ONS RECHT: ***Kan je anderen aanraden om militant te worden?***
FATIMA: "Jazeker. Hoewel ik begrijp dat het niet voor iedereen zo vanzelfsprekend is. Maar wie solidariteit en rechtvaardigheid belangrijk vindt en graag zijn stem wil laten horen om van de werkplek een betere plaats te maken voor zichzelf en zijn collega's, is welkom. Veel voorkennis hoef je niet te hebben, hoor. Je leert alles gaandeweg".

ONS RECHT: ***Stel je je opnieuw kandidaat?***
FATIMA: "Absoluut. Vakbondswerk is heel verrijkend. Ik leer ontzettend veel bij. Maar het belangrijkste is dat ik nog altijd mijn stem wil laten horen, dat ze mij in het overleg au sérieux nemen. Aan stoppen heb ik nog niet gedacht". |

VRIJE TIJD

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A		18	22	29	1			27	19		3
B		■			38	■			15	■	
C	23		■	28		■	35		■		
D				■			5	■		9	
E	7				■		■		34		
F		■	■			32			■	■	
G					■		■	12	30		2
H			13	■			26	■	8		24
I	4		■			■	25		■	37	
J		■		33	17	■		20		■	6
K		11	14	31	16			36		21	10

HORIZONTAAL

A. Buggy
B. Chinese meisjesnaam; glorie
C. Per week; nomen nescio; muzieknoot; kopie van e-mail voor iemand anders dan de geadresseerde
D. Symbool voor de Europese instellingen; ivoor; wat je zegt als je iets vies of onaangenaam vindt
E. Jongensvoornaam; iets zwaars om te dragen
F. Sommige bedrijven zijn te sterk gefocust op ...
G. Contanten; vruchtbare plaats in een dorre omgeving
H. Haagse Tramweg Maatschappij; houten wig; Beeldende Kunstenaars Regeling (bestond in Nederland)
I. Openbaar vervoer; lidwoord; klaar; ego
J. Familie (afk.); plaats op een schip
K. Iets wat je lang niet altijd hebt op de werkvloer

VERTICAAL

1. Parade
2. Soort haspel; lokale tv-zender
3. Noordwest; muzieknoot; kenteken van San Marino; afkorting van frank
4. Soort boom; eenheid van elektrische energie; boven op een huis
5. Woord dat aarzeling aangeeft; hennep
6. Soort boom
7. Jong van een wolf; echtgenote
8. Papegaai; lager technisch onderwijs; hoofddeksel
9. Persoonlijk voornaamwoord (archaisch); British Airways; Ancienne Belgique; kunstmatige inseminatie
10. Jongensvoornaam; lange lat
11. Iemand die 's nachts werkt

Win een topboek!

"Het voordeel van de twijfel. Hoe filosofie je leven kan veranderen".

Filosofie is stoppen met weten en beginnen met denken. Filosofie doet stilstaan, afstand nemen, vragen stellen. Haar niet-aflatende missie is: twijfel zaaien. Onrust stoken. Wat vaststaat, aan het wankelen brengen.

Het boek van filosoof Stefaan Van Brabandt, een uitgave van EPO, stelt vragen over tegenslag, status, werk, eten, liefde, sociale rechtvaardigheid, geluk en opvoeding. Is tegenslag altijd slecht? Hoe verstandig is het om je hele identiteit te laten afhangen van je status? Zouden we met zijn allen niet beter wat minder werken? Mogen we dieren eten? Zit romantiek liefde in de weg? Waarom moeten we zorg dragen voor elkaar en de planeet? Wat willen we doorgeven aan onze kinderen? En heeft het zin om geluk na te streven?

Dit boek sluit aan bij de gelijknamige tv-reeks die Van Brabandt in 2014 maakte voor Canvas.

Interesse in dit boek? Stuur dan je naam en adres naar **communicatiedienst.acv-puls@acv-csc.be** en laat ons weten dat je graag kans maakt op één van de 5 exemplaren die we gratis kunnen weggeven. Mail ons niet later dan 18 december 2019 aub.

PRIJSVRAAG

De oplossing van de vorige prijsvraag was 'De afschaffing van de woonbonus zal mensen veel geld kosten?' R.P. uit Oudenburg werd door loting uit de juiste antwoorden getrokken en wint een boekenbon van 20 euro. Proficiat!
We konden ook gratis exemplaren wegschenken van het boek 'Aan de onderkant ligt de lat altijd hoger', geschreven door de ATD Vierde Wereld-medewerkers Marijke Decuypere en Guy Malfait (Mammoet / EPO). De onschuldige hand besliste dat deze lezers / lezeressen een exemplaar toegestuurd krijgen: M.C.D. uit Evergem, M.F. uit Aarschot en L.V. uit Tielt.
Veel leesplezier!

Stuur je antwoord voor het nieuwe kruiswoordraadsel naar puzzelonsrecht@acv-csc.be, ten laatste op 20 december 2019. Of stuur een briefje met de oplossing, naam, adres en lidnummer naar Ons Recht, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen. De winnaar ontvangt een boekenbon van Standaard Boekhandel ter waarde van 20 euro.

Met de letters van de genummerde vakjes kan je een zin vormen:

1	2	3

4	5	6	7	8	9	10	11

12	13	14		15	16
			O		

17	18	19

	20	21	22
G			

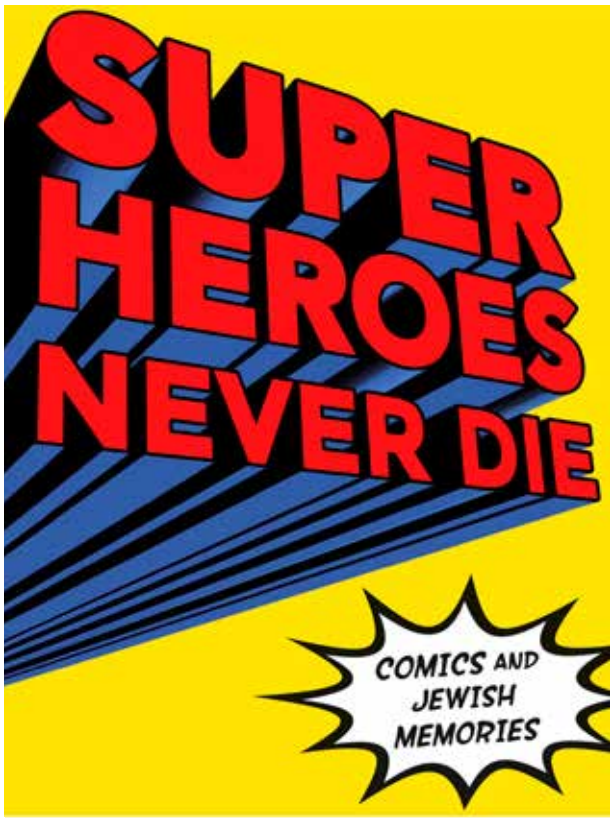
23	24		
		O	P

25	26	27	28	29	30	31		32	33	34	35
							A				

36	37		38
		J	

Door deel te nemen aan de wedstrijd verklaar je je akkoord met het wedstrijdreglement. Dit reglement vind je hier online: **https://ons-recht.be/wp-content/uploads/2019/09/Wedstrijdreglement-Ons-Recht.pdf**

UITGAANSTIP



'SUPERHEROES NEVER DIE'

Hoe ontstaan superhelden? Aan de hand van meer dan 200 werken vertelt de tentoonstelling 'Superheroes Never Die. Comics and Jewish Memories' hoe de Amerikaanse strip van bij het begin en tot vandaag altijd verstrengeld is geweest met het tumult van de geschiedenis.

Aan de vooravond van de Tweede Wereldoorlog wekt een generatie van joodse Amerikaanse tekenaars, die zich zo graag willen inburgeren dat ze hun buitenlands klinkende familienaam verbergen, diverse superhelden tot leven: Batman, Superman, Captain America of Spiderman.

Bijna een eeuw later zijn de superhelden nog altijd centrale figuren in onze hedendaagse culturen. Hoewel zij vandaag opkomen voor andere doelen, zijn de thema's van identiteit en integratie die al in de jaren 1930 werden aangekaart, nog altijd aanwezig. Want een samenleving in crisis heeft altijd superhelden nodig.

Nog tot 26 april 2020.

Waar?
Joods Museum van België,
Miniemenstraat 21, 1000 Brussel

Meer info?
Tel. 02 / 512 19 63
E-mail **info@mjb-jmb.org**
www.mjb-jmb.org

FILM

Minzame overpeinzing over "de dingen die voorbijgaan" (Stellan Skarsgard).

Out Stealing Horses

Karin Seberechts

In de donkerste dagen van het jaar pleegt de melancholie al eens op te borrelen. Wie daar in weerwil van allerlei feestgedruis even wil aan toegeven, kan met 'Out Stealing Horses' (Ut og stjæle hester) alvast een uurtje of twee zijn of haar hartje ophalen. En in de voetsporen meanderen van hoofdfiguur Trond Sander.

De zwijgende zestiger heeft na de dood van zijn vrouw de draad weer opgepikt in het afgelegen Noorwegen van zijn jeugd. Dat wil hij liefst zoveel mogelijk in zijn eentje doen. Trond heeft een broertje dood aan alle ophef over de millenniumwende en moet nog in het reine komen met het verlies van zijn vrouw in een auto-ongeluk waarbij hij zelf aan het stuur zat.
Een stugge ontmoeting met ene Lars werpt hem terug op de lente van 1948: op gebeurtenissen en ervaringen die zijn verdere leven al dan niet bepaalden en op de laatste weken die hij doorbracht aan de zijde van zijn vader...
Een algemene idee van leegte, verlies en weemoed, en alle nuances tussen eenzaamheid en afzondering liggen als een sneeuwtapijt gedrapeerd over deze langzame en mooie film, waarin de natuur met haar tijdloze pracht en haar akoestische landschap een belangrijke rol opeist. Regisseur Hans Petter Moland legt Tronds mijmeringen samen tot een onvolledig mozaïek. Welk leven deze stuurse man na zijn vijftiende heeft geleid, komen we en hoeven we eigenlijk niet te weten.
In Hollywood zouden zijn mijmeringen ongetwijfeld samenvloeien tot een afgerond drama, compleet met catharsis. Maar dit is een Noorse film, en Moland laat de slotsom van Tronds gemoeds- en gedachtesprongen tussen het winterse 1999 en het zonnige naoorlogse Noorwegen halsstarrig in het midden. Of aan de kijker.
Met de openingszin van David Copperfield en de vingerwijzing van Tronds afwezige vader geeft hij ons wel een soort beknopte handleiding mee: "Of ik de held van mijn eigen leven zal blijken, of dat die plaats door iemand anders wordt ingenomen, moeten deze pagina's uitwijzen." en "Hoeveel pijn je lijdt, heb je zelf in de hand"...
Stellan Skarsgard, die stilaan een handelsmerk kan maken van het spelen van bedremmelde mannen met een zuchtje droefheid over zich, trekt deze minzame overpeinzing op gang en komt nadien misschien iets te spaarzaam aan bod. Maar we nemen er genoegen mee. En daarna mogen de dagen én het gemoed weer lichter worden. |

'Out Stealing Horses' komt op 18 december in de Belgische cinema's.

Defend the defenders & Stop the killings

IN ACTIE VOOR VERDEDIGERS VAN MENSEN- EN WERKNEMERSRECHTEN

Michael Vandenbroucke

Op 10 december 2019 brengt een brede coalitie van vakbonden en niet-gouvernementele organisaties mensen op de been in Antwerpen, Brussel, Gent, Sint-Niklaas en Verviers. We richten die dag letterlijk de schijnwerpers op de inzet van alle mensen en bewegingen die de mensenrechten verdedigen. Vaak met gevaar voor eigen leven gaan zij consequent door met hun werk en roeping: kwetsbare mensen verdedigen tegen onrecht. Jouw steun op 10 december maakt voor hen een wereld van verschil!

10 december is de datum waarop de ondertekening van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, 71 jaar geleden, wordt gevierd. Sindsdien blijven sociale bewegingen onze basisrechten verdedigen. Zo kwam waardig werk er dankzij stakingen, stopten inheemse groepen mijnbouwprojecten en zetten betogende jongeren klimaatrechtvaardigheid hoger op de agenda. En toch. In Colombia, Brazilië, de Filipijnen, Palestina, Turkije, Chili, maar ook in België, overal staat het middenveld onder druk: van het schrappen van subsidies, online en offline criminaliseren tot arrestaties en regelrechte moorden. We vragen rechtvaardigheid voor al wie opkomt voor basisrechten. Zij hebben bescherming nodig, zodat overal arbeids- en mensenrechten worden gerespecteerd.

ALLE POLITIEKE GEVANGENEN VRIJ!

Dat werknemers en vakbondsmensen in de gevangenis belanden of, erger nog, worden vermoord omdat ze hun collega's organiseren en mobiliseren, is onaanvaardbaar.

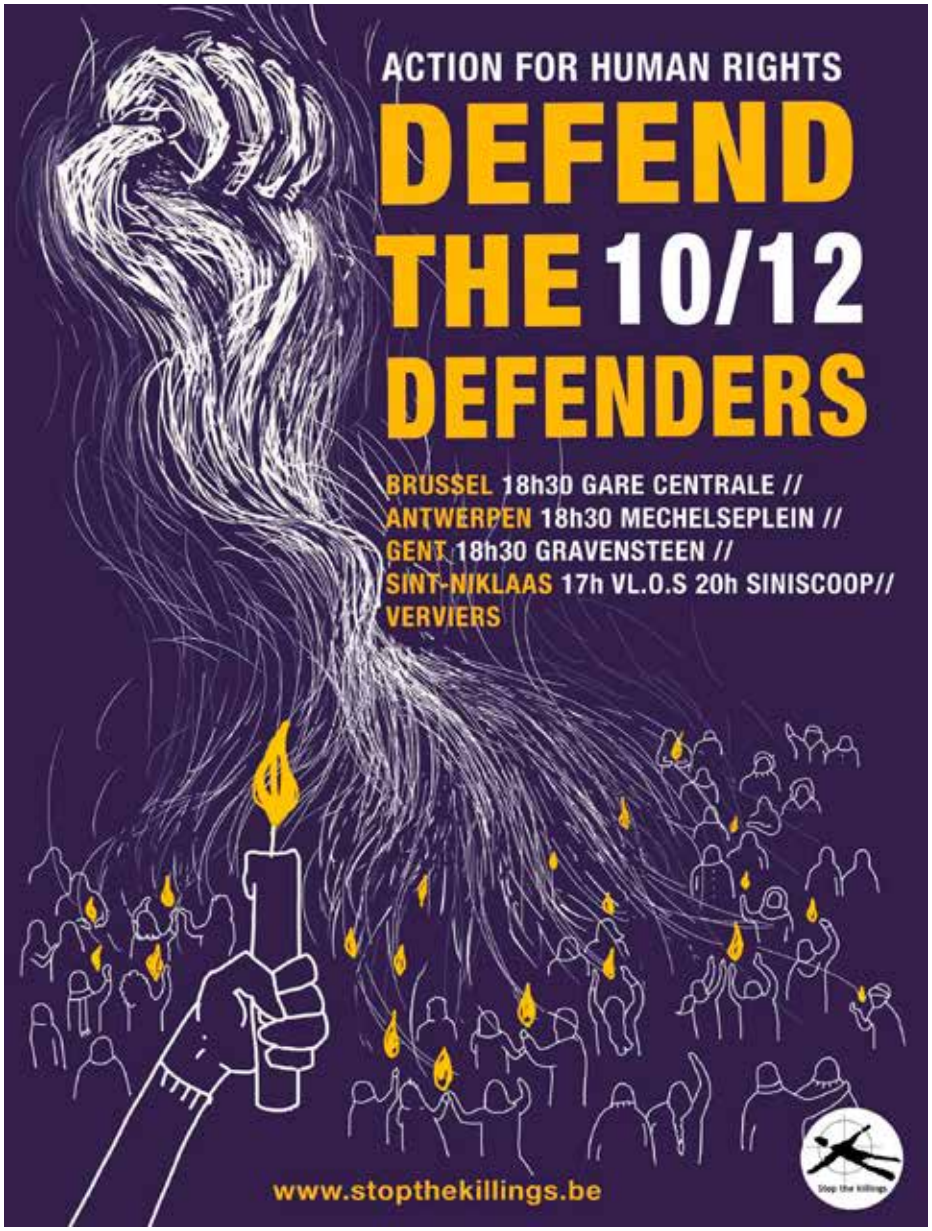
In de Filipijnen zet Marklen Maojo Maga zich in voor de arbeidsrechten als vakbondsman van KMU, een partner van het ACV. Maga is één van de 541 Filipijnen die vastzitten om politieke redenen. Hij werd gearresteerd op 22 februari 2018 en kreeg tijdens zijn ondervraging te horen dat hij betrokken zou zijn bij een moord in de provincie Agusan del Norte, waar Maga zelfs nog nooit is geweest. De politie vond het zogezegde moordwapen in zijn trainingszak, terwijl hij met vrienden basketbal aan het spelen was.

Tot op vandaag zit Maga nog altijd opgesloten. Op 3 juni 2019 werd hij veroordeeld tot 14 jaar gevangenis. Elmer Labog, de voorzitter van KMU: "Ik vraag op de Universele Dag van de Mensenrechten jullie steun voor de onmiddellijke vrijlating van Maoj Maga. En ik roep op tot de vrijlating van al zijn gevangen collega's. Waardig werk en respect voor de mensenrechten, daar moeten we samen voor opkomen. Laten we er een nationale en wereldwijde protestbeweging van maken."

WAAR MOET JE ZIJN OP 10 DECEMBER?

- Antwerpen, 18.30u, Mechelseplein
- Brussel, 18.30u, Europakruispunt, Centraal Station
- Gent, 18.30u, naast het Gravensteen
- Sint-Niklaas, 17.00u wandeling start bij VLOS, Kasteelstraat 4, 19.50u film in Siniscoop
- Verviers, 17.30u, Pont aux Lions 23/3

www.stopthekillings.be



UITBETALING VAKBONDSPREMIE

UITZENDKRACHTEN

Een uitzendkracht die recht heeft op een eindejaarspremie en lid is van een vakbond, krijgt ook een vakbondspremie. Die bedraagt nu 104 euro per jaar. De vakbondspremie wordt samen met de eindejaarspremie uitbetaald (einde van het jaar).

VOEDING

Vanaf november 2019 krijgen de gesyndiceerde bedienden uit de voeding hun vakbondspremie. De premie bedraagt maximaal 145 euro. Het precieze bedrag is afhankelijk van het aantal gewerkte dagen en de duur van het lidmaatschap.
Om recht op de vakbondspremie te hebben, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Zo moet je tussen 1 april 2018 en 31 maart 2019 minstens elf dagen gewerkt hebben in een onderneming die valt onder het paritair comité voor de bedienden uit de voeding (PC 220). Ook moet je ten laatste op 1 maart 2019 lid zijn van het ACV en nog altijd aangesloten zijn op het ogenblik van de uitbetaling. In orde zijn met de betaling van de ledenbijdrage is ook vereist.

De premie wordt gestort op de rekening van de rechthebbende. Uitbetaling in speciën of via circulaire cheque is niet mogelijk. De rechthebbende moet zijn of haar attest ingevuld en ondertekend terugsturen naar het plaatselijke ACV-Puls-secretariaat.

SOCIO-CULTURELE SECTOR

In de socio-culturele sector (PC 329) krijgen de gesyndiceerde werknemers een vakbondspremie van 86,76 euro uitbetaald als ze de volledige vakbondsbijdrage betalen. Wie de bijdrage voor deeltijdse werknemers betaalt, krijgt een premie van 43,38 euro.
Om recht te hebben op de premie moet je ten laatste op 1 april 2019 bij de vakbond aangesloten zijn. Je moet ook minstens één dag in de sector gewerkt hebben tussen 1 januari 2019 en 31 december 2019. Uiteraard moet je ook in orde zijn met de betaling van de vakbondsbijdrage op het ogenblik van de uitbetaling.
De tewerkstellingsattesten die recht geven op de premie, moeten ingevuld en ondertekend worden terugbezorgd aan uw plaatselijke ACV-Puls-secretariaat. De uitbetaalperiode loopt tot 31 maart 2020.

INDEXAANPASSINGEN NOVEMBER 2019

309.00	PC voor de Beursvenootschappen Negatieve index.	Vorige lonen x 0,999251 (3)
310.00	PC voor de Banken Negatieve index.	Vorige lonen x 0,9993 (2)

(1) Aanpassing voor baremalonen en reële lonen
(2) Aanpassing enkel voor baremalonen
(3) Aanpassing berekend op baremaloon, verschil tussen baremaloon en reëel loon wordt behouden

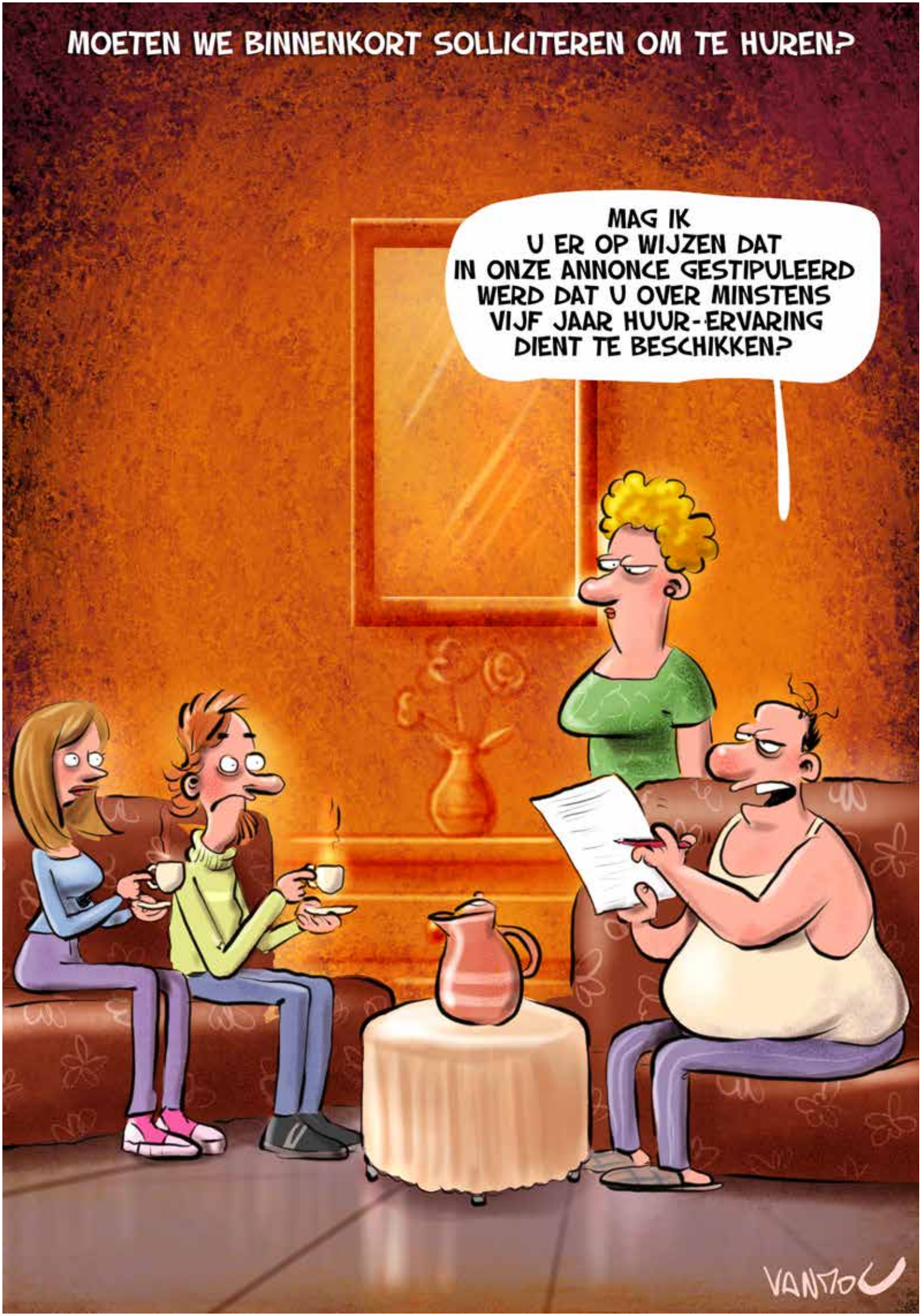
ACV PULS: SECRETARIATEN EN -STEUNPUNTEN

- **ACV PULS AALST**
  Hopmarkt 45
  9300 Aalst
  T + 32 9 265 43 00
  acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS ANTWERPEN**
  Nationalestraat 111
  2000 Antwerpen
  T + 32 3 222 70 00
  acv-puls.antwerpen@acv-csc.be
- **ACV PULS BRUGGE-OOSTENDE**
  Kan. Dr. L. Colensstraat 7
  8400 Oostende
  Steunpunt:
  Koning Albert I laan 132
  8200 Brugge
  T + 32 56 23 55 61
  acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS BRUSSEL**
  Pletinckxstraat 19
  1000 Brussel
  T + 32 2 557 86 40
  acv-puls.brussel@acv-csc.be
- **ACV PULS GENT**
  Poel 7
  9000 Gent
  T + 32 9 265 43 00
  acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS HALLE**
  Vanden Eeckhoudtstraat 11
  1500 Halle
  T + 32 2 557 86 70
  acv-puls.halle@acv-csc.be
- **ACV PULS HASSELT**
  Mgr. Broekxplein 6
  3500 Hasselt
  T+ 32 11 29 09 61
  acv-puls.limburg@acv-csc.be
- **ACV PULS KEMPEN**
  Korte Begijnenstraat 20
  2300 Turnhout
  T + 32 14 44 61 55
  acv-puls.kempen@acv-csc.be
- **ACV PULS KORTRIJK-ROESELARE-IEPER**
  President Kennedypark 16D
  8500 Kortrijk
  Steunpunten:
  Peter Benoitstraat 13
  8800 Roeselare
  Sint-Jacobsstraat 34
  8900 Ieper
  T + 32 56 23 55 61
  acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be
- **ACV PULS LEUVEN**
  Martelarenlaan 8
  3010 Kessel-Lo
  T + 32 16 21 94 30
  acv-puls.leuven@acv-csc.be
- **ACV PULS MECHELEN-RUPEL**
  Onder Den Toren 5
  2800 Mechelen
  T + 32 15 71 85 00
  acv-puls.mechelen@acv-csc.be
- **ACV PULS VILVOORDE**
  Toekomststraat 17
  1800 Vilvoorde
  T + 32 2 557 86 80
  acv-puls.vilvoorde@acv-csc.be
- **ACV PULS WAAS & DENDER**
  H. Heymanplein 7
  9100 Sint-Niklaas
  T + 32 9 265 43 00
  acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ALGEMEEN SECRETARIAAT

ACV PULS
Sudermanstraat 5
B-2000 Antwerpen
www.acv-puls.be – T + 32 3 220 87 11
F + 32 3 220 89 83 – acv-puls@acv-csc.be

MISSIE VAN ACV PULS
ACV Puls is een vakbond die als deel van het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) opkomt voor meer en sterkere rechten voor werknemers (m/v). ACV Puls is een onafhankelijke democratische organisatie met leden en militanten, die streeft naar solidariteit onder werknemers. Nationale en internationale solidariteit is een belangrijk doel en bindmiddel. ACV Puls staat voor een democratische kijk op de samenleving. Samen met gelijkgezinde bewegingen wil ze een strijdbare macht zijn.


MOETEN WE BINNENKORT SOLLICITEREN OM TE HUREN?
MAG IK U ER OP WIJZEN DAT IN ONZE ANNONCE GESTIPULEERD WERD DAT U OVER MINSTENS VIJF JAAR HUUR-ERVARING DIENT TE BESCHIKKEN?
VANTOU