

Federatie van Werkgevers van Sociaal-Cultureel Werk vzw
J. Stevensstraat 8 1000 Brussel
02/503 18 11; fax 02/514 57 36
info@fwscw.be; www.fwscw.be

JAARVERSLAG 2001

1. Activiteiten, sociale agenda

De *Algemene Vergadering* kwam in 2001 één maal samen, op 18 september. De aanwezigen kregen het financieel verslag van 2000 en van het 1^{ste} semester van 2001, het jaarverslag 2000, en een uitgebreid overzicht van de stand van zaken in het sociaal overleg. Ze keurden ook de begroting voor 2001 en 2002 goed, en de wijziging van het huishoudelijk reglement. Ten slotte stelde de AV de nieuwe beheerders aan. Het mandaat van de vorige was na vier jaar afgelopen.

De bestuursorganen, de *Raad van Beheer* en het *Dagelijks Bestuur*, kregen het ganse jaar door een behoorlijk gevulde agenda te verwerken. We overlopen de belangrijkste sociale-agendapunten van 2001.

1. Uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector van 29 maart 2000

Loonharmonisering

In 2001 moest de eerste stap gezet worden in de overname van de loonsvoorwaarden van het PC 319.01 (Vlaamse gehandicapten-, bijzondere jeugd- en welzijnszorg). In de deelsectoren die onder de bevoegdheid van het welzijnsdepartement vallen, het opbouwwerk en de integratiecentra, en die elk 3 miljoen frank per jaar (cumulatief) extra krijgen, ging men van start met de invoering van enkele basisbarema's (zie CAO voor het opbouwwerk als bijlage).

In de sectoren onder cultuur – de volksontwikkeling; het jeugdwerk, de culturele centra; de volkscultuur; de amateuristische kunstbeoefening; de archief- en documentatiecentra, de koepels en steunpunten van deze deelsectoren – werd geopteerd voor de betaling van het vaste gedeelte van de eindejaarspremie. Op 14 december 2001 bekrachtigde de Vlaamse Regering deze optie. Het Sociaal Fonds krijgt het budget van 2001 voor de loonharmonisering en verdeelt het aan de aanvragende organisaties. Alle organisaties werden aangeschreven, op basis van lijsten die door het Ministerie werden bezorgd. Van de begrote 43 miljoen frank zou uiteindelijk een kleine 39 miljoen frank aan premies aangevraagd worden. De betaling van het bedrag aan het Fonds liet echter lang op zich wachten.

Ondertussen bracht men in de verzorgingssector alles in gereedheid voor het opzetten van een nieuwe functieclassificatie. Die zal over enkele jaren normaal ook uitgebreid kunnen worden naar de andere social-profitsectoren, waaronder de socioculturele sector.

Managementondersteuning

In het VIA is ook overeengekomen dat de organisaties extra middelen krijgen voor de ondersteuning van hun management. Voor 2001 ging het om een subsidiebedrag van 1277 frank per voltijdse eenheid (in 2002: 63,31 euro of 2554 frank, in 2003: 86,32 euro of 3482 frank, vanaf 2004: 115,15 euro of 4645 frank).

Voor de twee deelsectoren onder welzijn – en op hun vraag trouwens – werd door de betrokken minister vrij snel de beslissing genomen om dit geld collectief toe te wijzen aan de betrokken steunpunten.

Het ministerie van Cultuur stelde voor om ook dit budget via het Sociaal Fonds te verdelen. Het besluit daartoe werd op 14 december 2001 genomen. De uitvoering laat op zich wachten doordat het voor de RSZ blijkbaar een hele klus is om het Sociaal Fonds aan de nodige gegevens te helpen, met name het aantal voltijdse eenheden per organisatie.

Naast deze managementsubsidies zijn er de 13 arbeidsplaatsen die met sociaalmaribelmiddelen voor managementondersteuning kunnen opgezet worden. Met akkoord van de vakbonden nam de FWSCW alvast een optie op drie daarvan (twee werden begin 2002 ingevuld). De andere zullen later op een geëigende, structurele of projectmatige, manier toegewezen worden.

Vorming

Een andere ingewilligde eis van de werkgevers betrof de extra input voor het vormingsbeleid op organisatieniveau. Deze maatregel gaat in 2002 onmiddellijk op kruissnelheid van start. Vanaf dan krijgt men 115,15 euro of 4645 frank per voltijdse eenheid. In de deelsectoren onder welzijn werden in 2001 de nodige schikkingen al getroffen. Voor de sociaal-culturele sectoren bleef een beslissing vooralsnog uit.

Herindexering van de werkingsmiddelen

Voor de sectoren waar dat niet meer het geval was, werd in het VIA afgesproken dat de werkingsmiddelen voortaan terug geïndexeerd zouden worden. En in 2001 moest 50 miljoen frank verdeeld worden als een kleine vergoeding voor de niet-indexering sinds '94. De nodige besluiten werden in 2001 getroffen, maar de uitbetaling zal in 2002 gebeuren.

Regularisering DAC-ers

In het opbouwwerk en de integratiecentra werden zoals in de andere sectoren onder welzijn de DAC-ers in 2001 geregulariseerd. De organisaties kregen voortaan zelf de middelen om die mensen te betalen.

De deelsectoren die onder het cultuurdepartement vallen, moesten volgens het VIA nog wachten tot 2005. De vakbonden kregen de minister echter zover dat hij bij zijn collega-ministers een verschuiving van de betrokken middelen eiste en verkreeg om de regularisering al in 2002 (de erkende organisaties) en 2003 (de niet-erkende initiatieven) door te voeren. In het najaar van 2001 startten de onderhandelingen hierover tussen de sociale partners en het kabinet van minister Anciaux.

Kwaliteit van het leven: premies bij het nemen van zorgkrediet, loopbaankrediet en landingsbanen

Op 8 december 2000 vaardigde de Vlaamse Regering het besluit uit over de aanmoedigingspremies voor de social-profitsector bij het nemen van zorgkrediet (ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor het verzorgen van een zwaar ziek familielid), loopbaankrediet en landingsbanen. Dit besluit is van toepassing op alle socioculturele sectoren, behalve de sport, de media en de basiseducatie. Ook na meerdere gesprekken hierover met het kabinet van minister Landuyt bleef deze bij zijn standpunt dat de sectoren met een activiteit die onder geen van de drie VIA-ministers viel, deze verhoogde premies niet konden genieten. (De sportsector kreeg na zijn overheveling niet de steun van minister Anciaux om onder het toepassingsgebied te raken van het besluit van 8 december 2000.) Zij vallen onder de algemene regeling van de aanmoedigingspremies. Op 5 februari 2001 sloten we in het PC een Vlaamse CAO om de nodige rechten te creëren, nodig voor de toekenning van de premies. Eind 2001 verviel deze CAO, in het kader van de nieuwe regeling inzake tijdskrediet.

2. Besteding van het geld voor het wegwerken van anomalieën (VIA 3 april '98)

In 2001 werd zowel de besteding uitgevoerd van het budget voor het jaar 2000 als dat voor 2001 (19,4 miljoen frank). Het budget werd telkens op dezelfde manier verdeeld; er werd een premie mee uitgekeerd aan de werknemers met een jaarloon, lager dan 750.000 frank bruto. Het Sociaal Fonds deed daarvoor het nodige. De betaling van de premie met betrekking tot 2001 zou uiteindelijk tot in maart 2002 op zich laten wachten, door een laattijdige overmaking van het budget door het ministerie aan het Fonds.

Ondertussen werkte de FWSCW aan een voorstel voor een definitieve besteding vanaf 2002. Hierover lopen de onderhandelingen nog met de vakbonden.

3. Tijdskrediet, loopbaanonderbreking en -vermindering

Op 14 februari 2001 sloot de Nationale Arbeidsraad een CAO over het nieuwe kader van loopbaanonderbreking en –vermindering, het tijdskrediet. Dat de federale sociale partners van de profitsector slecht wetgevend werk hadden afgeleverd, werd echter snel duidelijk. De vele onduidelijkheden en hiaten in het akkoord maakten dat er nieuwe onderhandelingen nodig waren. Op 19 december werd een (vervangende) CAO 77bis gesloten.

De FWSCW had daar echter niet op gewacht om stelling in te nemen en de Vlaamse vakbonden een voorstel te doen. Eind december hadden we een virtueel sectoraal akkoord, althans aan Vlaamse kant. Dat werd echter niet zo snel gehonoreerd in het (federale) paritaire comité (PC 329), waar we op tegenstand stuitten van onze Franstalige partners. Het akkoord zou uiteindelijk op 19 februari 2002 bekrachtigd worden.

4. Statuut vrijwilligers en semi-agorale medewerkers

Eind december 2000 werd, in de aanloop naar 2001, het internationale jaar van de vrijwilliger, in de schoot van de FWSCW een werkgroep vrijwilligers en semi-agoralen opgericht. Bedoeling was de problematiek grondig te bekijken en tot een standpuntbepaling te komen inzake wetgevende voorstellen m.b.t. vrijwilligers en semi-agoralen. Hierbij werd er, naast het belang van de vrijwilliger en semi-agoralen, vooral aandacht besteed aan de positie van de werkgever en de organisatie in heel dit debat. De werkgroep kwam bijna maandelijks bijeen en stelde een voorstel van standpunt op, dat op de Raad van Beheer van april werd goedgekeurd. Het standpunt van de FWSCW in dit dossier werd in de loop van april en mei verspreid onder en aangekaart bij de bevoegde en betrokken ministers.

De werkgroep volgde verder de wetgevende initiatieven op, die op 24 september 2001 leidden tot een hoorzitting in de Commissie Sociale Zaken. De FWSCW werd uitgenodigd haar standpunt daar uiteen te zetten. Eind november 2001 werd door alle democratische partijen een nieuw wetsvoorstel betreffende de rechten van de vrijwilliger ingediend.

De werkgroep wil verder onderzoeken hoe het statuut van de vrijwilliger kan worden verzoend en aangevuld met een statuut voor de semi-agorale medewerker. Beide zijn van essentieel belang in de socioculturele sector, maar het onderscheid wordt niet of onvoldoende gemaakt.

5. De billijke vergoeding

Deze vergoeding heeft ons ook in 2001 nog behoorlijk beziggehouden. De billijke vergoeding is een vergoeding voor het spelen van vooraf opgenomen muziek in een voor het publiek toegankelijke plaats. Het betreft een vergoeding voor de uitvoerders van muziek(stukken). In een aantal gevallen is er geen billijke vergoeding verschuldigd o.m. wanneer het spelen plaatsvindt in familiekring of in het kader van schoolactiviteiten. Deze vergoeding wordt geïnd door de beheersvennootschappen van de rechten van artiesten of uitvoerders (Uradex en Microcam) en door de beheersvennootschap van de rechten van producenten van fonogrammen (Simim). De tarieven van de billijke vergoeding worden vastgelegd door een paritaire commissie ('PC artikel 42'), voorgezeten door een vertegenwoordiger van de minister van Justitie, waarin de vennootschappen voor het beheer van de rechten en de vertegenwoordigers van de schuldenaars paritair overleggen.

Na heel wat voorafgaande besprekingen (met een voorakkoord gesloten in augustus 2000) werd op 20 april 2001 een akkoord gestemd in de PC artikel 42, dat door de meerderheid werd goedgekeurd. De socioculturele sector stemde echter tegen. Aangezien de non-profitsector vanaf het begin van de besprekingen in het keurslijf van drie bestaande akkoorden werd gewrongen, kon over een aantal punten niet worden onderhandeld: geen eigen akkoord, geen eigen tarieven, geen andere parameters dan de oppervlakte voor het bepalen van de tarieven. Er werden wel belangrijke positieve stappen gezet door het begrip 'schoolactiviteiten' ruim te interpreteren, het systeem van de polyvalente zalen

in te voeren en een eigen tarifiering in te voeren voor de jeugdhuisen. In de PC werd het ‘voorakkoord van augustus 2000’, bereikt na de voorbesprekingen, nog op een aantal punten uitgehold. De tarifiering was over het algemeen nog vrij hoog, zeker wat betreft zalen met een grote(re) oppervlakte en wanneer deze vergoeding werd vergeleken met andere tarieven voor vergelijkbare activiteiten. Minister Verwilghen wou dit akkoord, na protest van de jeugdsector, gesteund door het geheel van de socioculturele sector, niet bekrachtigen, wat de mogelijkheid bood tot heronderhandelen. De FWSCW, samen met vertegenwoordigers van de jeugdsector en de VVSG, heeft uiteindelijk, na moeizame besprekingen en met medewerkers van het kabinet van minister Verwilghen als bemiddelaars, een aanvaardbaar akkoord bereikt dat op 5 november 2001 in de PC is goedgekeurd. In het najaar werden nog infomomenten georganiseerd per regio, die het invoeren van de billijke vergoeding goed moesten laten verlopen.

6. *Hernieuwing van het bestuur*

Met de informatie van de studiedag in 2000 over corporate governance en de bevindingen van de werkgroepen corporate governance en financiën werkte het secretariaat een beheersplan uit. Ze had onder meer tot doel de vernieuwing van het bestuur, die in 2001 moest plaatsvinden, en de verdere uitbouw van de Federatie in goede banen te leiden. De nota werd in het DB en de RvB grondig besproken (tekst op de AV van 18 september 2001 bezorgd; hij is ook op de ledenwebsite te vinden). Het aantal beheerders werd vastgelegd, alsook een profiel van beheerder, een lid van het DB en van de voorzitter en ondervoorzitter. Op basis van de nota werden de kandidaturen opgevraagd voor de nieuwe Raad van Beheer, werden afspraken gemaakt in geval van eventuele belangenconflicten, en werd de taakverdeling tussen de verschillende beslissingsniveaus in de Federatie op punt gesteld. Zo werd beslist het sectoraal werkgeversoverleg (SWOv) nieuw leven in te blazen, om de gedragenheid van de beslissingen te vergroten. In het najaar van 2001 namen de meeste deelsectoren een nieuwe start.

Nog vanuit de gemaakte sterkte-zwakteanalyse werd beslist het secretariaat verder uit te bouwen om de dienstverlening aan de leden te vergroten. Dat kon door de input van socialemaribelmiddelen in het kader van de managementondersteuning.

Op de AV van 18 september werden de nieuwe beheerders aangesteld. Op de RvB van 2 oktober werd dan het Dagelijks Bestuur aangesteld, en op 12 december werden de functies van voorzitter, ondervoorzitter, secretaris en penningmeester toegewezen (zie verder).

7. *Sociale fondsen*

In 2001 werd de sociale maribel 4 verder uitgevoerd, waarin 141,69 jobs in voltijdse eenheden voor onbepaalde duur werden toegekend (160 miljoen jaarlijkse loonkosten), 118 vte voor zes maanden, 73,4 vte voor een jaar, en 4,6 vte voor twee jaar (besteding van de ca. 200 miljoen reserves), naast de tien vte voor de projecten deeltijds onderwijs.

Het Sociaal Fonds werd niet alleen belast met de uitvoering van de CAO over het wegwerken van de anomalieën (19 miljoen frank, ter uitvoering van het VIA van '98), maar ook met de verdeling van de middelen van het VIA van 2000 (zie hoger).

Het onderzoek inzake de werkgelegenheid in onze sector leverde in 2001 een voorlopig rapport op. Het definitieve rapport wordt in het voorjaar van 2002 verwacht.

2. Communicatie en dienstverlening

De schriftelijke communicatie werd in 2001 noodgedwongen op een lager pitje gezet. Het secretariaat draaide enkele maanden op een lagere bezetting, waardoor de tijdschriften minder frequent verschenen. De informatie werd meer elektronisch verspreid.

Verbazend verscheen twee maal, in april en september. *Infolijn 329* verscheen nog enkele malen op papier. Later werd het elektronisch verstuurd, als *e-Infolijn 329*.

Op 23 januari 2001 organiseerden we een studiedag over de CAO's ter uitvoering van het VIA. Die was een succes. Uit de vele pertinente vragen die gesteld werden, kon men afleiden dat de deelnemers goed mee waren.

Dat het tijdscrediet vele vragen oproept bij de leden werd duidelijk op de infosessie van 10 oktober 2001. Uit reacties van enkele van de talrijk opgekomen deelnemers konden we afleiden dat ze erg tevreden waren met de geboden informatie en de antwoorden op de vele vragen.

In de meeste deelsectoren vonden verschillende bijeenkomsten plaats van het sectorale werkgeversoverleg. Naast de voorbereiding van de standpunten voor de Raad van Beheer werd er ook actuele informatie gegeven over sociale-agendapunten.

3. Personalia

Bestuur

In 2001 nam Rita Bladt om persoonlijke redenen ontslag als voorzitter en beheerder. Zij heeft zich van bij de oprichting van de FWSCW met overgave ingezet voor de uitbouw van een representatieve en professionele federatie. Dankzij haar engagement en gerespecteerde leiding is de Federatie uitgegroeid tot een sociale partner die niet de platgetreden 'patronale' paden bewandelt maar zijn rol op een eigentijdse manier weet in te vullen.

De vierjaarlijkse termijn van de beheerders zat er in 2001 op. Op 18 september benoemde de AV de nieuwe beheerders:

- volksontwikkeling: Marc Claes (groep Boerenbond), Bettie Geelen (KAV), Lia Lens (Gezinsbond), Lieve Van Hoofstadt (Centrum Christelijk Vormingswerk), Marc Vansnick (Stichting Lodewijk de Raet), Yves Verschaeren (Federatie van Gehandicapten), Peter Warson (Centravoc);
- jeugd: Sep Kindt (Vlaamse Federatie van Jeugdhuizen), Jef Van den Audenaerde (Chiro), Ludo Van Meerbergen (Kei-Jong);
- beroepsopleiding: Jef Jansen (Vitawine W), Linda Struelens (Emancipatie via Arbeid), Liliane Vanhelden (Steunpunt Lokale Netwerken);
- basiseducatie: Stefaan Lievens (Centrum Basiseducatie Oostende);
- culturele centra: Jef Gunst (Cultureel Centrum Dilbeek), Piet Forger (Federatie van Vlaamse Erkende Culturele Centra);
- toerisme: Louis Reydams (Koninklijke Maatschappij voor Dierkunde van Antwerpen), Fons Van Bael (Lilse Bergen);
- ontwikkelingssamenwerking: Blanche Boost (Coprogram);
- milieu: Lode Conings (Bond Beter Leefmilieu);
- sport: Tom Poppe (Vlaamse Sportfederatie);
- opbouwwerk: Jan Theunissen (Vlaams Instituut ter Bevordering en Ondersteuning van de Samenlevingsopbouw);
- etnisch-culturele minderheden: Jo Boey (Vlaams Minderhedencentrum).

Het nieuwe Dagelijks Bestuur:

Lieve Van Hoofstadt (voorzitter), Jef Van den Audenaerde (ondervoorzitter en penningmeester), Jo Boey, Marc Claes, Liliane Vanhelden, Ludo Van Meerbergen, Dirk Vermeulen (secretaris).

De sectorverantwoordelijken:

Volksontwikkeling: Lieve Van Hoofstadt (tot 12 december 2001)

Jeugd: Sep Kindt

Beroepsopleiding: Liliane Vanhelden

Culturele centra: Jef Gunst

Ontwikkelingssamenwerking: Blanche Boost

Milieu: Lode Conings

Sport: Tom Poppe

Basiseducatie: Stefaan Lievens

Opbouwwerk: Jan Theunissen

Etnisch-culturele minderheden: Jo Boey

Media: Lucie De Zutter

Representatie

De FWSCW-afgevaardigden (effectieve en plaatsvervangende) in het PC 329 voor de socioculturele sector:

Jo Boey, Blanche Boost, Marc Claes, Bettie Geelen, Jef Jansen, Sep Kindt, Stefaan Lievens, Tom Poppe, Paul Sergier, Jan Theunissen, Jef Vanden Audenaerde, Liliane Vanhelden, Lieve Van Hoofstadt, Dirk Vermeulen, Kathleen Verreth, Peter Warson.

Sociaal Fonds van het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap (5 mandaten):

Jo Boey (voorzitter), Marc Claes, Jef Van den Audenaerde, Lieve Van Hoofstadt en Dirk Vermeulen

Fonds Sociale Maribel voor de Socioculturele Sector van de Vlaamse Gemeenschap (7 mandaten):

Jo Boey (voorzitter), Marc Claes, Jef Janssen, Jef Van den Audenaerde, Lieve Van Hoofstadt, Dirk Vermeulen en Kathleen Verreth.

Vereniging van Sociale Fondsen van de social-profitsector (Vesof): lid Raad van Beheer: Jo Boey

Confederatie van Social Profit Ondernemingen (CSPO): AV (3 mandaten): Lieve Van Hoofstadt, Jef Van den Audenaerde en Dirk Vermeulen; Raad van Beheer en Bureau: Dirk Vermeulen

Vlaamse Confederatie (VCSP): AV (2 mandaten): Lieve Van Hoofstadt en Dirk Vermeulen; Raad van Beheer en Bureau: Dirk Vermeulen.

Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding van de social-profitsector (VIVO): plaatsvervangend lid Raad van Beheer: Dirk Vermeulen.

Secretariaat

Voor de administratie konden we ook in 2001 rekenen op de gewaardeerde medewerking van Bea Vergote. Zij trad op 1 januari 2002 in dienst als deeltijds (70%) administratief medewerkster.

Ellie Moons zorgde zoals de vorige jaren voor een accurate boekhouding. Met de jaarafsluiting van 2001 zet zij er echter een punt achter. De Federatie dankt haar voor de jarenlange vrijwillige inzet. Kathleen Verreth, halftijds stafmedewerker, ging begin november in zwangerschapsverlof. In het kader van de secretariaatsversterking is haar arbeidstijd later verhoogd tot 80%. Tijdens haar verlof werd zij niet vervangen. Eind 2001 werden echter de voorbereidingen getroffen om een nieuwe medewerker aan te werven, voor de verdere uitbouw van de dienstverlening.

Dirk Vermeulen, algemeen secretaris, staat vanaf december 2001 volledig ter beschikking van de Federatie. Zijn deeltijdse opdracht als administratief verantwoordelijke van het Sociaal Fonds werd overgenomen door Tom Vanoost, Vesof-medewerker.

4.Cijfers

Ook in 2001 groeide de FWSCW nog voort. De cijfers van de afgelopen jaren:

1998: 284 leden, met 3142 werknemers;
1999: 301 leden, met 3734 werknemers (+ 19%);
2000: 435 leden, met 5273 werknemers (+ 41%).
2001: 450 leden, met 6188 werknemers (+ 17%)

De lijst met de huidige leden-organisaties per werksoort vindt u als bijlage bij dit jaarverslag. De adressen van hun website vindt u op de FWSCW-site (zie 'links').

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2001 betreffende de baremaharmonisering in de socioculturele sector - sector maatschappelijk opbouwwerk

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied en doelstelling

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de erkende en gesubsidieerde instituten en instellingen van het maatschappelijk opbouwwerk. Onder werknemers worden zowel de vrouwelijke als mannelijke arbeiders en bedienden verstaan.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de baremieke harmonisering van de lonen voor de werkgevers en werknemers zoals bepaald in art. 1 van onderhavige overeenkomst en dit ter uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector 2000-2005 van 29 maart 2000.

Art.3. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst leggen de algemene regels vast die van toepassing zijn op al de werknemers en beogen slechts minimumlonen te bepalen, terwijl aan de partijen de vrijheid wordt gelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen.
Zij mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

Hoofdstuk 2: Baremaharmonisering

Art. 4. Vanaf 1 januari 2001 worden voor de administratieve en de logistieke personeelsleden baremieke loonschalen van toepassing zoals die momenteel van toepassing zijn op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité nr. 319.1 van de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap. Dit met toepassing van de hard-en standplaatstoelage, doch voorlopig zonder eindejaarspremie.

Toegekenede weddeschalen

	Functie	Barema	Toegangsvereisten
I	Hoofdadministratief medewerker	A1	- HOBU of gelijkgestelde opleiding/bijscholing - HSO, mits 5 jaar ervaring in het maatschappelijk opbouwwerk
II	Administratief medewerker	A2	- HSO of gelijkgestelde opleiding/bijscholing - LSO, mits 5 jaar ervaring in het maatschappelijk opbouwwerk
		A3	- indien geen HSO
III	Logistiek medewerker	L3	- LSO of gelijkgestelde opleiding/bijscholing
		L4	- Ongeschoold

I Hoofdadministratief medewerker:

heeft als hoofdpdracht het financieel beheer en de boekhouding, de personeels- en loonadministratie, de organisatorische uitbouw van de administratie binnen de onderneming

II Administratief medewerker:

heeft als hoofdpdracht de administratieve ondersteuning van de onderneming

III Logistiek medewerker:

heeft als hoofdpdracht de technische en logistieke ondersteuning van de onderneming

Art. 5. De toepassing van de classificatie en de weddeschalen zoals vermeld in art. 4 worden van toepassing vanaf 1 januari 2001 voor het zogenaamd 'decretaal' personeel en het personeel dat onder het geregulariseerde DAC-statuut (cf. Besluit van de Vlaamse Regering van 8.12.2000) werd tewerkgesteld tot 1 januari 2001.

Evenwel kan het personeel in dienst vóór 1 januari 2001 ervoor opteren bezoldigd te blijven volgens de vroegere bestaande subsidieerbare loonschaal van toepassing voor zijn functie, mocht deze gunstiger blijken dan deze bepaald in onderhavige overeenkomst. De werkgever zal hiertoe aan de werknemer individueel de keuze voorleggen binnen drie maanden na ondertekening van deze overeenkomst.

Art. 6 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd op voorwaarde van een effectieve terbeschikkingstelling van de financiële middelen voor de loonharmonisering, zoals voorzien in art. 4, waarin krachtens het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector 2000-2005 is voorzien.

Art. 7 De classificatie en de weddenschalen zoals vermeld in art. 4 worden uiterlijk vanaf 1 januari 2003 van toepassing voor alle niet-decretale en niet-ex-DAC-werknemers en hun werkgevers. In dit verband engageren de ondertekenende partijen zich ertoe om ten aanzien van de subsidiërende federale, Vlaamse en lokale overheden alles in het werk te stellen om financiële middelen vrij te maken om de voorziene weddeschalen voor alle personeelsleden te kunnen betalen. In het laatste kwartaal van 2002 zullen de sociale partners een evaluatie maken van de beschikbare middelen voor de toepassing van de weddenschalen zoals vermeld in art.4 voor de niet-decretale werknemers en wordt nagegaan of deze toepassing kan gegarandeerd worden.

Hoofdstuk 3: Slotbepalingen

Art. 8 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd of herzien door elk der partijen, met een opzeggingstermijn van zes maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de socioculturele sector.

De partij die het initiatief tot opzegging of herziening neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere partijen gaan de verbintenis aan deze binnen één maand na ontvangst te bespreken.

BIJLAGE:

de nieuwe barema's, met vermelding van de haard- en standplaatsvergoeding

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2001 betreffende de toekenning van een haard- en standplaatstoelage in de sector van het maatschappelijk opbouwwerk

HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de door de Vlaamse overheid sector erkende en gesubsidieerde instituten en instellingen van het maatschappelijk opbouwwerk.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel. *(gewijzigd bij CAO van 20-12-01)*

HOOFDSTUK II: TOEKENNING VAN DE HAARD- OF STANDPLAATSTOELAGE

Artikel 2. Een haardtoelage wordt toegekend aan:

1. de werknemers die effectief samenwonen met een partner, behalve wanneer aan hun partner, onder welk stelsel ook, een dergelijke toelage wordt toegekend.

Wanneer aan beide partners een haardtoelage zou kunnen worden toegekend, wordt deze toegekend aan de partner met het laagste brutojaarloon op voltijdse basis.

Bij gelijke jaarbedragen kunnen de partners met wederzijds akkoord bepalen wie van beiden begunstigde zal zijn van de haardtoelage.

Voor niet-gehuwden moet het samenwonen bewezen worden door een attest afgeleverd door de dienst bevolking van de gemeente.

2. De andere personeelsleden die één of meer kinderen ten laste hebben, voor wie zij kinderbijslag ontvangen.

Een standplaatstoelage wordt toegekend aan de personeelsleden die geen haardtoelage krijgen.

Artikel 3. Het jaarlijks bedrag van de haard- en standplaatstoelage wordt, afhankelijk van het brutojaarloon, vastgelegd volgens onderstaande tabel:

Brutojaarloon	Haardtoelage	Standplaatstoelage
Tot 19.576,18 euro	895,09 euro	447,55 euro
Tot 22.214,76 euro	447,55 euro	223,77 euro

(bedragen op 01-09-2000 aan 124,34%)

Indien het brutojaarloon van een werknemer het grensbedrag van 19,576,18 euro respectievelijk 22.214,76 euro overschrijdt, kan zijn brutoloon, vermeerderd met de overeenstemmende haard- of standplaatstoelage, niet minder bedragen dan het grensbedrag, vermeerderd met het bedrag van de overeenstemmende haard- of standplaatstoelage. Ten belope van het verschil wordt de hem toegekende toelage vermeerderd of wordt hem een gedeeltelijke toelage toegekend.

Artikel 4. §1. De haard- of standplaatstoelage wordt aan personeelsleden met onvolledige dienstprestaties toegekend, in evenredigheid met deze prestaties.

§ 2. De haard- of standplaatstoelage wordt maandelijks betaald, samen met het loon van de maand waarvoor zij verschuldigd is. Wanneer in de loop van de maand het recht op de toelage wijzigt, wordt het voordeligste stelsel voor de volledige maand toegepast.

Wanneer voor de maand geen volledige maandloon verschuldigd is, wordt de toelage betaald volgens dezelfde voorwaarden als het loon, d.w.z. pro rata de tewerkstelling in deze maand.

§ 3. Voor deeltijdse werknemers bedraagt het in aanmerking te nemen loon voor de pro rata berekening van de haard- of standplaatstoelage dat wat zou worden toegekend indien de werknemer een voltijdse betrekking zou hebben.

§ 4. In toepassing van voormelde beginselen dient de haard- of standplaatstoelage voor de werknemers die verschillende deeltijdse functies uitoefenen, berekend te worden op het loon voor elke functie afzonderlijk, telkens om te zetten in een voltijdse functie, om het bedrag ervan te kennen, zonder dat de totale som echter meer mag bedragen dan wat aan haard- of standplaatsvergoeding zou worden toegekend indien het één voltijdse betrekking zou zijn.

§ 5. De toelage wordt berekend op de loonschalen, zonder rekening te houden met premies, toeslagen of andere weddesupplementen.

§ 6. De toelage is onderworpen aan de bijdragen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en wordt bij de totale loonmassa gevoegd voor de berekening van het vakantiegeld.

Artikel 5. De haardtoelage wordt slechts betaald na voorlegging van een door het betrokken personeelslid ondertekende verklaring op eer, in dubbel exemplaar, waarvan model als bijlage. Te dien einde bezorgt de werkgever aan de betrokken werknemer een dergelijk exemplaar.

Artikel 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1/1/2001 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van drie maanden gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de socioculturele sector.

Artikel 7. Tot 31 december 2001 worden de bedragen, vermeld in artikel 3 , vastgelegd als volgt:

Brutojaarloon	Haardtoelage	Standplaatstoelage
Tot 789.701 frank	36.108 frank	18.054 frank
Tot 896.141 frank	18.054 frank	9.027 frank

(bedragen op 01-09-2000 aan 124,34%)

Bijlage

De formulieren waarvan het model hierna volgt, dienen naar gelang van de situatie door de werkne(e)m(st)er te worden ingevuld wanneer hij (zij) een haardtoelage wil genieten.

Formulier A:

Indien de echtgen(o)ot(e) of persoon met wie de werkne(e)m(st)er samenwoont:

- tewerkgesteld is in de openbare of privé-sector waar het stelsel van de haardtoelage NIET van toepassing is;
- zelfstandig is;
- geen enkele beroepsactiviteit uitoefent;
- werkloos is.

Formulier B:

- indien de werkne(e)m(st)er alleenstaande is met kinderlast;
- indien de echtgen(o)ot(e) of persoon met wie de werkne(e)m(st)er samenwoont tewerkgesteld is in de openbare of privé-sector waar het stelsel van de haardtoelage WEL van toepassing is.

Formulier A: Verklaring op erewoord

Deze verklaring op eer moet worden ingevuld door de werknemer die een haardoelage wil. Met deze verklaring op erewoord bevestigt de ondertekenende werknemer, aanvrager van een haardoelage, dat hij kennis genomen heeft van de algemene en specifieke beschikkingen inzake de toekenning van de haard- en standplaatsvergoeding.

De ondergetekende verklaart zich in één van de volgende gevallen te bevinden:

(1)

gehuwd of samenwonend.

samenwonend met een partner en met één of meer kinderen ten laste waarvoor kinderbijslag wordt toegekend en uitbetaald.

HAARDTOELAGE: aanvraag

	Werknemer die de aanvraag indient	Echtgeno(o)t(e) of persoon met wie de werknemer samenwoont
:	De ondergetekende	
Naam en voornaam		
Functie		
Werkgever		

(1) Gelieve aan te kruisen wat past.

Datum:

Handtekening:

Formulier B: Verklaring op erewoord

Deze verklaring op eer dient te worden ingevuld door de werknemer die wenst te genieten van een haardoelage. Met deze verklaring op erewoord bevestigt de ondertekenende werknemer, aanvrager van een haardoelage, dat hij kennis genomen heeft van de algemene en specifieke beschikkingen inzake de toekenning van de haard- en standplaatsvergoeding.

De ondergetekende verklaart zich in één van de volgende gevallen te bevinden:

(1)

alleenstaande met kinderlast

gehuwd of samenwonend.

samenwonend met een partner en met één of meer kinderen ten laste waarvoor kinderbijslag wordt toegekend en uitbetaald.

HAARDTOELAGE: aanvraag

	Werknemer die de aanvraag indient	Echtgeno(o)t(e) of persoon met wie de werknemer samenwoont
:	De ondergetekende	
Naam en voornaam		
Functie		
Wedde (2)		

(1) Gelieve aan te kruisen wat past.

(2) Onder wedde verstaat men het voltijds brutojaarloon, zonder rekening te houden met toelagen en vergoedingen.

Datum:

Handtekening:

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2001 inzake toekenning van een eindejaarspremie ter uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-Profitsector van 29 maart 2000

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de organisaties van het sociaal-cultureel werk die ressorteren onder het Paritair Comité voor de socioculturele sector en die erkend en gesubsidieerd worden door het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Afdeling Volksontwikkeling en Bibliotheekwerk en Afdeling Jeugd en Sport, of gesubsidieerd worden op basis van de decreten inzake het lokale of provinciale jeugdwerkbeleid, en behoren tot de volgende deelsectoren:

- volksontwikkeling: verenigingen, instellingen en diensten;
- jeugdwerk, waaronder het landelijk, dienstverlenend, provinciaal en lokaal jeugdwerk;
- deeltijdse vorming;
- culturele centra, waaronder ook 'De Rand';
- volkscultuur;
- amateuristische kunstbeoefening;
- archief- en documentatiecentra;
- koepels;
- steunpunten van deze deelsectoren.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

Hoofdstuk 2. Vastlegging van het bedrag

Artikel 2. De bruto-eindejaarspremie is gelijk aan het vaste, geïndexeerde bedrag van 263,34 euro (basis 1-11-2001).

Het bedrag wordt elk jaar aan de index aangepast. Het indexpercentage wordt berekend door het indexcijfer van oktober van het lopende jaar te delen door het indexcijfer van oktober van het vorige jaar. Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen.

Hoofdstuk 3. Toekenning, berekeningswijze en financiering van de premie

Artikel 3. §1. Het totale bedrag van de premie, zoals vastgelegd in artikel 2, wordt uitgekeerd aan de werknemer die verbonden is door een voltijdse arbeidsovereenkomst en volledig gewerkt heeft of daarmee gelijkgestelde afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in artikel 6 §3, kan invoeren en die zijn gehele loon heeft of zou hebben genoten tijdens de gehele referentieperiode. De referentieperiode is vastgelegd op de periode die zich uitstrekt van 1 januari tot 30 september.

§2. Voor deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt het bedrag van de premie herleid naar rata van de contractuele arbeidsduur.

§3. Wanneer een werknemer het totale bedrag van de premie niet kan genieten omdat hij in dienst of uit dienst is getreden in de loop van de referentieperiode, wordt het bedrag ervan aangepast, evenredig met de verrichte arbeid en/of daarmee gelijkgestelde periodes.

Artikel 4. De eindejaarspremie is niet verschuldigd voor arbeidsprestaties of gelijkgestelde periodes tijdens een proefperiode waarin de arbeidsovereenkomst werd beëindigd.

De eindejaarspremie is evenmin verschuldigd aan de werknemers die zich in de proefperiode bevinden op het ogenblik van de betaling ervan.

Artikel 5. De eindejaarspremie vervangt in hoofde van de werknemer, ten belope van het bedrag dat krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst betaald wordt, alle andere toelagen die tot op heden bij wijze van eindejaarspremie of dertiende maand werden toegekend.

De werkgever krijgt het bedrag dat hij in 2001 aan zijn werknemers geeft krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de socialezekerheidsbijdragen, terugbetaald van het Sociaal Fonds voor het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap. Dit fonds wordt in 2001 belast met de verdeling van de budgetten voor de loonharmonisering waarin is voorzien ter uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector 2000-2005. De werkgever zal daartoe een aanvraag kunnen indienen volgens de richtlijnen die het Sociaal Fonds zal bepalen en aan de betrokken werkgevers zal meedelen.

De werkgever heeft geen recht op een terugvordering van de premie als voor de betrokken werknemer de kosten ervan al effectief vervat zijn in een andere subsidie. Als dat gedeeltelijk het geval is, kan hij alleen voor het niet gedekte gedeelte de kosten terugvorderen.

Artikel 6. §1. Iedere gewerkte of daarmee gelijkgestelde maand, tijdens de referentieperiode, geeft recht op 1/9^{de} van het bedrag van de premie, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Elke arbeidsovereenkomst, ingegaan vóór de dertiende dag van de maand, wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor een volledige maand.

§3. Worden gelijkgesteld met gewerkte of als dusdanig beschouwde dagen, de inactiviteitsperiodes, vastgelegd bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

Schorsingen wegens loopbaanonderbreking en conventionele schorsingen van de arbeidsovereenkomst worden niet gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Hoofdstuk 4. Betalingsmodaliteiten

Artikel 7. De eindejaarspremie wordt betaald in de maand december.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 8. Tot 31 december 2001 wordt het bedrag, vermeld in artikel 2, vastgelegd op 10.623 frank.

Artikel 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2001.

Zij wordt uitgevoerd op voorwaarde van een effectieve terbeschikkingstelling van de financiële middelen voor de loonharmonisering waarin krachtens het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social-Profitsector 2000-2005 is voorzien.

Zij zal op verzoek van een ondertekenende partij kunnen herzien of opgezegd worden, met een opzeggingstermijn van één maand.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen één maand na ontvangst te bespreken.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2002 ter uitvoering van CAO nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en inzake het stelsel van aanmoedigingspremies in de socioculturele sector

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de organisaties die ressorteren onder het Paritair Comité nr. 329 voor de socioculturele sector en met maatschappelijke zetel hetzij in het Vlaams Gewest, hetzij in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op voorwaarde van en beperkt tot de inschrijving op de Nederlandse taalrol bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

Artikel 2.

§ 1. Het directiepersoneel heeft geen automatisch recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking op basis van de artikelen 3, 6 en 9 van CAO nr. 77bis. Het kan er slechts gebruik van maken met akkoord van de werkgever.

§ 2. Wie onder het directiepersoneel valt voor de toepassing van deze overeenkomst, kan worden bepaald in een CAO, gesloten op organisatieniveau, bij gebreke daarvan door de ondernemingsraad, bij gebreke daarvan in overleg tussen werkgever en vakbondsafvaardiging, bij gebreke daarvan door de werkgever in overleg met de werknemers.

§ 3. Is er geen akkoord daarover op organisatieniveau, dan behoren tot het directiepersoneel:

- de directie, zijnde de algemene organisatieverantwoordelijken zoals de directeur, de onderdirecteur, de coördinator;
- de afdelingsverantwoordelijken en de diensthoofden met gezagsbevoegdheid over het geheel of een deel van het personeel.

Hoofdstuk 2. Recht op tijdskrediet

Artikel 3.

§ 1. Als toepassing van artikel 3, § 2 van CAO nr. 77bis wordt het recht op tijdskrediet uitgebreid tot drie jaar over de hele loopbaan.

§ 2. De werknemer kan het tweede jaar na vijf jaar anciënniteit nemen, het derde jaar na tien jaar anciënniteit.

Onder anciënniteit wordt het aantal jaren dienst in de organisatie verstaan. De werkgever kan daar echter om billijkheidsredenen van afwijken en een ruimere loopbaananciënniteit in rekening nemen.

Artikel 4.

§ 1. Uitoefening van het recht op tijdskrediet in de vorm van een volledige loopbaanonderbreking kan voor maximum 12 maanden aaneensluitend.

Hiervan kan men afwijken met gemotiveerde aanvraag door de werknemer en schriftelijk akkoord van de werkgever, en dit hetzij bij de aanvankelijke schriftelijke kennisgeving, hetzij bij de aanvraag tot verlenging. Daarbij blijven echter de organisatieregels gelden, zoals vastgelegd in of op basis van afdeling 4 van CAO nr. 77bis, gewijzigd door hoofdstuk 3 van deze overeenkomst.

§ 2. Uitoefening van het recht op tijdskrediet in de vorm van een vermindering tot een halftijdse betrekking kan voor maximum 24 maanden aaneensluitend. Hiervan kan men afwijken met gemotiveerde aanvraag door de werknemer en schriftelijk akkoord van de werkgever, en dit hetzij bij de aanvankelijke schriftelijke kennisgeving, hetzij bij de aanvraag tot verlenging. Daarbij blijven echter de organisatieregels gelden, zoals vastgelegd in of op basis van afdeling 4 van CAO nr. 77bis, gewijzigd door hoofdstuk 3 van deze overeenkomst.

Artikel 5.

Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op organisatieniveau, kan afwijken van het in dit hoofdstuk vastgelegde recht, de voorwaarden en de modaliteiten.

Hoofdstuk 3. Organisatieregels

Artikel 6.

§ 1. De drempel, zoals bedoeld in artikel 15, § 1 van CAO nr. 77bis, wordt vastgelegd op 10%.

§ 2. De drempel, zoals vastgelegd in paragraaf 1, wordt verhoogd met het procentuele aandeel in het personeelsbestand van volgende werknemers:

- de werknemers van 50 jaar of ouder die een loopbaanvermindering voor onbepaalde tijd van 1/5, 1/4 of 1/3 genieten op basis van de herstellwet van 22 januari 1985;
- de werknemers van 50 jaar of ouder die een loopbaanvermindering van een dag of twee halve dagen per week hebben of aanvragen op basis van artikel 9 van CAO nr. 77bis, gedurende de eerste vijf jaar;
- de werknemers van 55 jaar of ouder die een loopbaanvermindering voor onbepaalde tijd tot een halftijdse betrekking genieten op basis van de herstellwet van 22 januari 1985;
- de werknemers van 55 jaar of ouder die een loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking hebben of aanvragen op basis van artikel 9 van CAO nr. 77bis, tot vijf jaar na de aanvang van deze loopbaanvermindering.

De drempel wordt bijgevolg niet verhoogd met een eenheid per schijf van tien werknemers van 50 jaar of ouder in de organisatie.

§ 3. De drempel kan nooit lager liggen dan één eenheid.

Artikel 7.

Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op organisatieniveau, of het arbeidsreglement kan een andere drempel vastleggen dan deze bepaald in dit hoofdstuk.

Hoofdstuk 4. Aanmoedigingspremies

Artikel 8.

§ 1. Deze overeenkomst opent voor de betrokken werknemers het recht op de aanmoedigingspremies waarin door de Vlaamse regering wordt voorzien bij het nemen van zorgkrediet, loopbaankrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen, opleidingskrediet en arbeidsduurvermindering in een organisatie in moeilijkheden of in herstructurering, bij besluit van 8 december 2000 en besluiten die tot wijziging of vervanging van dit besluit worden genomen, en dit volgens de daarin opgenomen voorwaarden.

Met deze overeenkomst wordt uitdrukkelijk ingetekend op de formule van 1/5 loopbaanvermindering zonder leeftijdsvoorwaarde.

§ 2. Deze overeenkomst opent voor de betrokken werknemers het recht op de aanmoedigingspremies waarin door de Vlaamse regering wordt voorzien bij het nemen van opleidingskrediet, zorgkrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen en arbeidsduurvermindering in een organisatie in moeilijkheden of in herstructurering, bij besluit van 14 december 2001 en besluiten die tot wijziging of vervanging van dit besluit worden genomen, en dit volgens de daarin opgenomen voorwaarden. Met deze overeenkomst wordt uitdrukkelijk ingetekend op de vijf genoemde formules.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 februari 2001 inzake het recht op een zorgkrediet, op een loopbaankrediet en op een vermindering van arbeidsprestaties in het kader van een loopbaanbeëindiging in de socioculturele sector, die op 1 januari 2002 wordt opgeheven.

Ze treedt in werking op 1 januari 2002 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Ze kan door elk van de partijen opgezegd worden met betekening van een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de socioculturele sector.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2001 tot wijziging van de CAO van 19 maart 2001 inzake managementondersteuning in de socioculturele sector

Artikel 1. Artikel 4, eerste lid van de CAO van 19 maart 2001 inzake managementondersteuning wordt vervangen door het volgende: "De middelen van de Vlaamse regering worden overgemaakt aan het Sociaal Fonds voor het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap, dat ze verdeelt aan de organisaties op basis van het aantal werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Het Sociaal Fonds kan middelen collectief toewijzen, bijvoorbeeld aan een overkoepelende organisatie van een deelsector."

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001. Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de socioculturele sector.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2001 tot wijziging van de CAO van 19 maart 2001 inzake vorming op het niveau van de organisaties in de socioculturele sector

Artikel 1. Artikel 3 van de CAO van 19 maart 2001 inzake vorming op het niveau van de organisaties in de socioculturele sector wordt vervangen door het volgende: "Ter uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector 2000-2005 worden de middelen voor vorming op het niveau van de organisaties overgemaakt aan het Sociaal Fonds voor het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap, dat ze verdeelt aan de organisaties op basis van het aantal werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten."

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002. Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de socioculturele sector.

