



3270100 De Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 (46982)	2
Functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2001(58901) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2008 (90457)	5
Harmonisering van de lonen in de beschutte werkplaatsen, in uitvoering van het "Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector" van 29 maart 2000	5
Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2008 (90457)	9
Harmonisering van de lonen in de beschutte werkplaatsen	9
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2002 (62487)	9
Lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van de omkadering in de sociale werkplaatsen.....	9
Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2008 (90458)	12
Functiecategorieën en minimumlonen van de doelgroepwerknemers	12



**Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 (46982)
Functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling**

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en op de werknemers waarvan de functie omschreven is in hoofdstuk III van deze overeenkomst.

Onder "werknemers" verstaat men: zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers, arbeiders of bedienden, validen of personen met een handicap.

HOOFDSTUK II. - Algemene bepalingen

Art. 2. De werkgevers gaan akkoord om binnen hun onderneming een indeling van functies op te stellen volgens de bepalingen zoals voorzien in hoofdstuk III van deze overeenkomst. De indeling in categorieën moet gebeuren op basis van gegevens die gerelateerd zijn aan de inhoud van de functie en niet op basis van andere criteria zoals de benaming van de functie, het loon verbonden aan de functie. Het organogram van de onderneming kan las instrument worden gebruikt bij de indeling in categorieën.

Art. 3. Bij een beslissing terzake dient hieromtrent informatie verstrekt te worden aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging, of, indien zij dit vragen aan de regionale vakbondssecretarissen. De informatie dient schriftelijk te gebeuren en kan vergezeld zijn van het organogram van de onderneming. Bij onenigheid over de verstrekte informatie dient de werkgever dit te bespreken met de vakbondsafvaardiging.
De informatie dient uiterlijk verstrekt te worden binnen een redelijke termijn, en uiterlijk zes maanden na ondertekening van deze overeenkomst. Tijdens deze periode dient eveneens de opstelling van de functieclassificatie afgerond te zijn.

Art. 4. De sociale partners in het paritair comité verbinden er zich toe om onmiddellijk besprekingen aan te vatten teneinde, bij collectieve arbeidsovereenkomst, barema's op te stellen voor de vijf categorieën die bij deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven worden. Deze besprekingen moeten afgerond worden in de loop van 1998. De toepassing van deze barema's kan slechts ingaan vanaf het ogenblik dat daaromtrent tussen partijen een akkoord bereikt is. De toepassing is niet retro-actief.

HOOFDSTUK III. – Functieomschrijving

Art. 5. De functies van het omkaderingspersoneel worden ingedeeld in vijf categorieën. De mogelijkheid blijft echter behouden om deze indeling te verfijnen op het niveau van de onderneming, om aldus rekening te houden met de plaatselijke situatie, en te komen tot onderverdelingen in subcategorieën.

Art. 6. Categorie 1. Inzake de verantwoordelijkheid betreft categorie 1 de onderneming in zijn geheel.



Functieomschrijving:

Betrokkene dirigeert en coördineert een groep gekwalificeerde personen, dat wil zeggen: plannen, organiseren, beslissen en opvolgen van een dienst.

Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in:

- vertaling van het beleid en het voorstellen van algemene doelstellingen en methodes om beleid te bereiken;
- zeer grote verantwoordelijkheid ten aanzien van de analytische resultaten van de onderneming;
- staffunctie op het niveau van de directie - ontwikkeling van belangrijke projecten, technische of sociale - uitwerken van ideeën van de directie;
- rechtstreeks rapporteren van beslissingen aan de algemeen directeur;
- kan gevraagd worden de algemeen directeur bij afwezigheid te vervangen;
- vereist een opleiding op universitair niveau of lager met gelijkgestelde ervaring.

Art. 7. Categorie 2. Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie 2 verschillende afdelingen. Functieomschrijvingen:

Betrokkene dirigeert afdelingen of diensten met talrijke werknemers. Dit wil zeggen plannen, organiseren, beslissen, verzekeren en coördineren van de dagelijkse loop der zaken van de afdeling of dienst.

Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in :

- het afstemmen van het dagelijks beleid en de aanpak op de algemene doelstellingen en de algemene methodes bepaald op categorie 1;
- verantwoordelijke voor de resultaten van afdelingen of diensten;
- coördinatie van en controle op de verschillende afdelingen of diensten;
- rapportering aan zijn hiërarchische overste;
- deelnemen aan het uitwerken van projecten of complexe dossiers;
- vereist een opleiding op niveau A1 of lager met gelijkgestelde ervaring.

Art. 8. Categorie 3. Inzake de verantwoordelijkheid betreft deze categorie enkel één afdeling. Functieomschrijving :

Betrokkene oefent direct toezicht uit op een groep hiërarchische ondergeschikten en heeft verantwoordelijkheid voor het verdelen en controleren van het werk.

Hij heeft beperkte verantwoordelijkheid inzake het beheersen van de kosten, het behandelen van personeelsaangelegenheden en het hieromtrent doel van aanbevelingen.
Hij legt verantwoording af aan zijn overste en formuleert aanbevelingen.

Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in :

- zelfstandig uitvoeren van moeilijke administratieve of technische taken;
- beslissingen nemen over de essentie van de taak;
- vergt een zeer goede beroepskennis en -ervaring;
- grote verantwoordelijkheid binnen het productieproces of binnen de begeleiding van personen



met een handicap;

- de taken vragen doorgaans initiatief en redenering;
- meewerken aan de opstelling van procedures en instructies;
- lange aanleerperiode;
- vereist een opleiding van niveau A2 of lager met gelijkgestelde ervaring.

Art. 9. Categorie 4. Inzake de verantwoordelijkheid betreft categorie 4 één activiteit.
Functieomschrijving:

In overleg met zijn directe hiërarchische overste oefent betrokkene toezicht uit op een groep waartoe hij zelf behoort. Hij is verantwoordelijk voor het doorgeven van instructies en oefent controle uit op de voortgang van het werk. Hij onderricht en assisteert de leden van de groep. Hij brengt personeelsproblemen onder de aandacht van de hiërarchische overste.

Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in :

- uitvoeren van administratieve of technische taken met een zekere moeilijkheidsgraad, maar met een tot de taak beperkte verantwoordelijkheid;
- bij problemen beroep kunnen doen op een persoon van een hoger niveau;
- geen beslissingen nemen over de essentie van de taak, wel over bijkomstige zaken;
- beschikken over een goede beroepskennis en ervaring;
- de taken variëren gelijktijdig en hebben verschillende doelen;
- middellange leertijd;
- vereist een opleiding op niveau A2 of lager met gelijkgestelde ervaring.

Art. 10. Categorie 5. Inzake verantwoordelijkheid betreft categorie 5 één taak.
Functieomschrijving:

Betrokkene werkt onder de rechtstreekse verantwoordelijkheid van een hiërarchische overste. Hij oefent toezicht uit op een kleine groep, waartoe hij organisatorisch ook behoort. Hij geeft de technische instructies door en is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van deze instructies. Hij neemt deel aan de taken van zijn groep.

Meer bepaald houdt dit meerdere van volgende karakteristieken in :

- uitvoeren van reeds ontwikkelde procedures die een niet-gelijktijdige aaneenschakeling van eenvoudige taken kunnen zijn;
- uitvoeren van eenvoudige administratieve of technische taken die beperkte beroepskennis of ervaring vereisen;
- tot de taak beperkt initiatief;
- betrokkene moet verantwoording afleggen voor de correcte uitvoering van de instructies;
- korte leertijd;
- vereist een opleiding op niveau A3 of lager met gelijkgestelde ervaring.

Art. 11. Opleidingsniveau en gelijkgestelde ervaring. Een werknemer kan aan een bepaalde categorie worden toegewezen waarvan het vereiste opleidingsniveau van de werknemer wanneer deze werknemer over een voldoende gelijkgestelde ervaring beschikt. Een werknemer met een hoger opleidingsniveau dan het vereiste opleidingsniveau voor de functie die hij uitoefent wordt aan een bepaald niveau toegewezen op basis van het vereiste opleidingsniveau voor de functie en niet op basis van het persoonlijk opleidingsniveau van de werknemer.



HOOFDSTUK IV. – Begeleidingscomité

Art. 12. Binnen de schoot van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen wordt een paritair begeleidingscomité opgericht. Dit comité is samengesteld uit de woordvoerders van de werkgeversorganisaties en de woordvoerders van de werknemersorganisaties. Zij kunnen zich laten bijstaan door deskundigen.

Art. 13. Dit begeleidingscomité heeft als opdracht :

- advies geven bij de invoering van de functieclassificatie indien er in de sector of in bepaalde ondernemingen problemen rijzen;
- Bij onenigheid binnen het beperkt comité is het verzoeningsbureau bevoegd.
- evalueren van de classificatie en, regelmatig verslag uitbrengen aan het paritair comité;
- opvolgen van de classificatie op langere termijn en voorstellen formuleren om de classificatie te actualiseren;
- het opstellen van een lijst van voorbeeldfuncties om tot een harmonisering van de functies te komen. Hiertoe zullen de werkgevers bij het definitief uitwerken van de functieclassificatie voor hun werkplaats schriftelijk verslag uitbrengen aan de voorzitter van het paritair comité.

HOOFDSTUK V. – Geldigheidsduur

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 21 november 1997 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2001(58901) gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2008 (90457)

Harmonisering van de lonen in de beschutte werkplaatsen, in uitvoering van het “Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector” van 29 maart 2000

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied en omschrijving van de begrippen

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen die erkend zijn door het « Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap », en op de werknemers die zij tewerkstellen en waarvan de functie beschreven is in hoofdstuk III van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling.

Onder « werknemers » verstaat men: zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders en bedienden.

HOOFDSTUK II. - Juridisch kader

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten ter uitvoering van het « Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector », afgesloten op 29 maart 2000.

HOOFDSTUK III. - Harmonisering van de lonen



Jaarwedde

Art. 3. § 1. Voor elk van de 5 niveaus zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling wordt een jaarwedde vastgesteld.

§ 2. De jaarwedde bedoeld in § 1 is samengesteld uit de volgende brutolooncomponenten :

- het vaste loon;
- premies, die maandelijks, trimestrieel, jaarlijks worden toegekend;
- het vakantiegeld, inclusief het wettelijk dubbel vakantiegeld.

De volgende premies en voordelen behoren niet tot de jaarwedde :

- groepsverzekering en hospitalisatieverzekering;
- de ploegenpremies;
- de haard- en standplaatsvergoeding;
- de bedrijfswagens.

De partijen komen overeen dat deze lijst niet exhaustief is en kan gewijzigd worden in onderling akkoord.

§ 3. Uiterlijk tegen 1 januari 2005 moet de jaarwedde minimaal zijn samengesteld uit een maandwedde, een dertiende maand en het dubbel vakantiegeld.

§ 4. Elke werkgever is ertoe gehouden bij het begin van elk kalenderjaar en op het ogenblik van de indiensttreding aan elke werknemer een overzicht te bezorgen van zijn verschillende maandelijks brutolooncomponenten in toepassing van § 2 en dit in functie van de toe te passen jaarwedden zoals opgenomen in artikel 4.

§ 5. Het bedrag van de jaarwedde, waarop de werknemer aanspraak kan maken, wordt geproratiseerd indien :

- de werknemer in de loop van het jaar in dienst treedt of de onderneming verlaat;
- de werknemer deeltijdse prestaties levert;
- de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is, zonder recht op een volledige loonwaarborg; in afwijking hiervan gebeurt geen proratisering voor de periode van jaarlijkse vakantie van de arbeider.

§ 6. In de gevallen bedoeld in § 5, wordt de jaarwedde bekomen door de brutojaarwedde waarop de betrokken werknemer recht zou hebben indien hij voltijds zou werken, te vermenigvuldigen met de breuk :

aantal gewerkte en gelijkgestelde uren : het normaal aantal gewerkte en gelijkgestelde uren bij voltijdse prestatie.

Hierbij worden de periodes van jaarlijkse vakantie gelijkgesteld met gewerkte uren en worden de uren van schorsing van de arbeidsovereenkomst zonder recht op volledig loonwaarborg niet gelijkgesteld met gewerkte uren.

Startwedde

Art. 4. § 1. Als éénmalig referentiekader voor de barema's die van toepassing zijn op de werknemers bedoeld in artikel 1 worden de barema's gehanteerd van een vergelijkbare functie in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinstellingen en de daaraan verbonden jaarwedde, geldig op 1 januari 2000.

Dit eenmalig referentiekader is gelijk aan :



- niveau 1 : B1A;
- niveau 2 : B1C;
- niveau 3 : B2A;
- niveau 4 : B3;
- niveau 5 : L4.

De inschaling van de verschillende werknemers gebeurt overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997.

De te bereiken startweden op 1 januari 2005 zijn bepaald als volgt (spilindex 100) :

niveau 1 : 20.650,32 EUR (vanaf 21 jarige leeftijd);
niveau 2 : 17.350,14 EUR (vanaf 21 jarige leeftijd);
niveau 3 : 15.265,98 EUR (vanaf 21 jarige leeftijd);
niveau 4 : 12.603,87 EUR (vanaf 18 jarige leeftijd);
niveau 5 : 11.788,40 EUR (vanaf 18 jarige leeftijd).

De in deze paragraaf voorziene jaarweden worden gefaseerd toegekend vanaf 1 januari 2001 en dit volgens de jaarweden opgenomen in de tabellen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De bijlage bevat zowel de bedragen uitgedrukt in euro als in Belgische frank.

§ 2. Voor de arbeiders zal de omrekening naar uurloon uiterlijk op 1 januari 2005 gebeuren via de formule :

$$\frac{\text{de brutojaarwede}}{13,9 \times 164,67}$$

Hierbij wordt de brutojaarwede vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 3,§ 2.

In de overgangsfase is de werkgever er toe gehouden om op basis van de reële brutolooncomponenten van de individuele arbeider een uurloon vast te stellen.

§ 3. De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan niet tot gevolg hebben dat de brutojaarwede van de betrokken werknemers vermindert.

HOOFDSTUK IV. - Verwerven van anciënniteit

Art. 6. § 1. De toe te passen anciënniteit wordt vastgesteld overeenkomstig de volgende regels :

- a) Voor de werknemers die in dienst treden na datum van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die voordien niet tewerkgesteld waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het « Vlaams Intersectoraal Akkoord » van 29 maart 2000 :
de toe te passen anciënniteit is gelijk aan 1/3 van de effectief gepresteerde aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen arbeidsdagen (omgezet in jaren*).
- b) Voor de werknemers die in dienst treden na datum van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die voordien tewerkgesteld waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het « Vlaams Intersectoraal Akkoord » van 29 maart 2000 :
 - de toe te passen anciënniteit bij aanwerving in dezelfde functie is gelijk aan de effectieve



anciënniteit in deze functie (omgezet in jaren *);

- de toe te passen anciënniteit bij aanwerving in een andere functie is gelijk aan 1/3 van de effectief gepresteerde aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen arbeidsdagen (omgezet in jaren *).

- c) Voor de werknemers die reeds in een beschutte werkplaats tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst is de toe te passen anciënniteit gelijk aan de effectieve anciënniteit in de huidige functie vermeerderd met 1/3 van de effectieve anciënniteit in andere functies.
- d) Voor de werknemers die reeds in een beschutte werkplaats tewerkgesteld zijn en die een promotie krijgen is de toe te passen anciënniteit gelijk aan 2/3 van de in de beschutte werkplaats effectieve anciënniteit, voor zover deze anciënniteit opgebouwd werd in functies gevat door de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997; deze anciënniteit wordt vermeerderd met 1/3 van de effectieve gepresteerde aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen arbeidsdagen, gepresteerd buiten de beschutte werkplaats (omgezet in jaren *).

* voor de omzetting in jaren is de basis 260 dagen per jaar

§ 2. Voor de werknemers die vallen onder de toepassing van de bepalingen van artikel 4, § 3, kan worden afgeweken van de bepalingen van § 1.

§ 3. Voor de deeltijdse werknemers wordt de anciënniteit berekend in verhouding tot het arbeidsregime waarin zij tewerkgesteld zijn.

§ 4. De anciënniteit wordt pas opgebouwd vanaf het bereiken van de startleeftijd voorzien in de tabellen in bijlage.

HOOFDSTUK V. - Opbouwen van anciënniteit

Art. 7. § 1. De werknemer verwerft anciënniteit op basis van aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen prestaties in dezelfde functie bij dezelfde werkgever. Periodes van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval worden gelijkgesteld met aan de Rijksdienst voor Sociale onderworpen prestaties.

De niet aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen afwezigheden tellen niet mee voor de opbouw van de anciënniteit met uitzondering van :

- 1. de afwezigheid wegens langdurige ziekte voor een aaneensluitende periode van minstens 12 maanden, die meetellen voor een maximumperiode van 12 maanden;
- 2. de afwezigheid wegens loopbaanonderbreking die meetellen voor een maximum periode van 12 maanden op carrièrebasis.

De loonsverhoging ingevolge anciënniteit wordt toegepast uiterlijk vanaf de maand volgend op deze waarin de betrokken werknemer bijkomend 12 maanden anciënniteit heeft verworven.

§ 2. Voor de deeltijdse werknemers wordt de anciënniteit berekend in verhouding tot het arbeidsregime waarin zij tewerkgesteld zijn.

§ 3. De anciënniteit wordt pas opgebouwd vanaf het bereiken van de startleeftijd voorzien in de tabellen in bijlage.

HOOFDSTUK VI. - Geldigheid en slotbepaling

Art. 9. De partijen behouden hun vrijheid om op het vlak van de onderneming gunstiger



regelingen af te spreken dan deze die bepaald zijn in de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uit werking met ingang van 1 januari 2001 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2008 (90457) Harmonisering van de lonen in de beschutte werkplaatsen

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2009 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Bijlage

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap en die erkend zijn door het "Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".

Art. 2. De bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2001 houdende de harmonisering van de lonen in de beschutte werkplaatsen, afgesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector van 29 maart 2000, wordt voor niveau 4 en niveau 5 aangepast.

Voor de Beschutte werkplaatsen is de CAO van 03/05/2001 (58901) voor het omkaderingspersoneel (en bijgevolg ook de wijzigings-CAO van 22/12/2008 - 90457) opgezegd per 31/12/2009.

De sociale partners delen dat het nooit de bedoeling geweest de CAO van 03/05/2001 (58901) stop te zetten.

In afwachting van een nieuwe CAO voor het loonbarema wordt (ten informatieven titel en onder alle voorbehoud) de CAO van 03/05/2001 (58901) verder uitgevoerd.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2002 (62487) Lonen in de sociale werkplaatsen - loonharmonisatie van de omkadering in de sociale werkplaatsen

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers (mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden) in de omkadering van deze sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Met "omkadering" wordt bedoeld : werknemers met een taak in de bedrijfsvoering of in de leiding of begeleiding van doelgroepwerknemers.

Art. 2. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regels vast welke van toepassing zijn op de voornoemde werkgevers en werknemers. Zij beogen de minimumlonen te bepalen voor de verschillende functies. Aan de partijen wordt de vrijheid



overgelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen en de gebruiken die voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dat reeds het geval is.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van het "Vlaams Intersectoraal Akkoord" van 29 maart 2000.

HOOFDSTUK II. – Basisprincipes

Art. 4. Het maandloon wordt bepaald aan de hand van een functieclassificatie en een anciënniteit, de eindejaarspremie met een formule.

HOOFDSTUK III. - Functieclassificatie en maandloon

Art. 5. Er zijn vijf functiecategorieën in de omkadering. Elke organisatie kan de indeling verfijnen met subcategorieën om rekening te houden met de plaatselijke situatie.

Voor de werknemers met een lijnfunctie bepaalt vooral de grootte van de organisatie of het aantal personen over wie de werknemer leiding geeft, de verantwoordelijkheid en dus de categorie. Voor de werknemers met een staffunctie bepalen vooral de grootte van de organisatie of de diplomavereiste de verantwoordelijkheid en dus de categorie.

Art. 6. De maandlonen per categorie en volgens anciënniteit zijn opgenomen in bijlage 1. Deze lonen zijn minimale lonen, binnen individuele organisaties kunnen betere regelingen voorzien worden.

Verklaring termen en toelichting

Art. 7. Lijnfunctie : heeft in lijn verantwoordelijkheid over het werk van een groep mensen die in de productie staan.

Onder "productie" verstaan we : de eigenlijke activiteiten van de organisatie, die zowel een feitelijke productie, een verwerking, een dienstverlening of een verkoop kunnen omvatten.

Staffunctie: heeft geen lijnverantwoordelijkheid over mensen die in de productie staan (eventueel wel over medewerkers van de staf). Heeft een ondersteunende taak op technisch, administratief, educatief vlak, enz.

VE: voltijds equivalent (om de categorie van een lijnverantwoordelijke te bepalen, wordt gekeken naar het reëel aantal werknemers (in VE) dat een verantwoordelijke alleen en persoonlijk in zijn afdeling of ploeg heeft).

Diplomavereiste: een werknemer (in staffunctie) kan tot een categorie behoren waarvan het vereiste opleidingsniveau hoger is dan het diploma van de werknemer, als deze werknemer over een voldoende gelijkgestelde ervaring beschikt.

Een werknemer (in staffunctie) met een hoger opleidingsniveau dan het vereiste diploma voor de functie die hij of zij uitoefent, behoort tot een categorie op basis van het vereiste diploma, niet op basis van het persoonlijk diploma van de werknemer.



Organisatie: juridische entiteit, bedrijf

m/v : alle genoemde functies of termen die naar een persoon verwijzen (directeur, werkleider,...), zijn te lezen als zowel voor mannen als voor vrouwen.

Categorie 1

Lijnfunctie

Directeur (eindverantwoordelijke die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met meer dan 50 werknemers.

Categorie 2

Lijnfunctie

- Directeur (eindverantwoordelijke die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met meer dan 20 werknemers en hoogstens 50 werknemers of
- Coördinator verantwoordelijk voor een bedrijfseenheid met meer dan 50 werknemers.

Categorie 3

Lijnfunctie

- Directeur (eindverantwoordelijke die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met hoogstens 20 werknemers of
- Coördinator verantwoordelijk voor een bedrijfseenheid, met onder zich minstens 2 (VE) lijnverantwoordelijken categorie 4 of 4 (VE) lijnverantwoordelijken categorie 5.

Staffunctie

- Stafmedewerker met adviesverlenende functie op niveau van de organisatie, in een organisatie met meer dan 50 werknemers of
- Stafmedewerker met minimum diplomavereiste A1 of gelijkgestelde ervaring.

Categorie 4

Lijnfunctie

- Werkleider die rechtstreeks leiding geeft aan minstens 6 (VE) werknemers doelgroep en/of categorie 5.

Staffunctie

- Stafmedewerker met adviesverlenende functie op niveau van de organisatie, in een organisatie met meer dan 20 en hoogstens 50 werknemers of
- Stafmedewerker die zelfstandig moeilijke administratieve of technische taken uitvoert, met minimum diplomavereiste A2 of gelijkgestelde ervaring.

Categorie 5

Lijnfunctie

- Eerste werkmans (m/v) die toezicht uitoefent op een kleine groep (hoogstens 5 VE werknemers) waartoe hij/zij behoort, de technische instructies doorgeeft en de uitvoering daarvan opvolgt, en deelneemt aan de taken van de eigen groep.

Staffunctie

- Logistiek/administratief medewerker met administratieve of technische taken die specifieke



vereisten stellen aan de inzet, capaciteiten of betrouwbaarheid van de werknemer.

HOOFDSTUK IV. – Anciënniteitsregels

Startanciënniteit bij indiensttreding en inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 9. § 1. Werknemers die voordien een gelijkaardige functie uitoefenden in een sociale werkplaats :

De toe te passen anciënniteit is gelijk aan de effectieve anciënniteit in dezelfde functie.

§ 2. Werknemers die voordien niet in een sociale werkplaats of niet in een gelijkaardige functie werkten :

De toe te passen anciënniteit is gelijk aan 0 jaar. Voor werknemers uit de social profit wordt ten minste de helft van de anciënniteit in een gelijkaardige functie toegekend.

Opbouwen van anciënniteit

Art. 10. De werknemer verwerft anciënniteit op basis van aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen prestaties in dezelfde functie bij dezelfde werkgever.

Worden ook meegeteld, ook al zijn deze dagen niet aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderworpen :

- periodes van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval;
- periodes van afwezigheid wegens ziekte voor een aaneensluitende periode van maximum 12 maanden.

Toekenning anciënniteit bij promotie binnen de organisatie

Art. 11. Wanneer een werknemer in een hogere categorie komt door promotie naar een nieuwe functie, wordt de anciënniteit verminderd met maximum twee jaar, waarbij de aangepaste anciënniteit minstens recht moet geven op eenzelfde of hoger loon als wat de werknemer zou krijgen zonder promotie.

HOOFDSTUK VI. – Slotbepalingen

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2002. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2008 (90458) Functiecategorieën en minimumlonen van de doelgroepwerknemers

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap en die erkend zijn door het "Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".



Onder "werklieden" verstaat men : zowel de mannelijke als vrouwelijke doelgroepwerknemers die gesubsidieerd worden door het "Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".

HOOFDSTUK II. - Functieclassificatie

Art. 2. De bestaande sectorale functieclassificatie bestaat uit vijf functiecategorieën.

HOOFDSTUK III. - Vaststelling van de minimumlonen per functiecategorie

Art. 3. De baremieke minimumuurlonen per uur worden op datum van 1 januari 2009 als volgt per categorie vastgesteld :

- functiecategorie 5 : 8,7490 EUR per uur
- functiecategorie 4 : 8,7490 EUR per uur
- functiecategorie 3 : 8,7490 EUR per uur
- functiecategorie 2 : 9,1320 EUR per uur
- functiecategorie 1 : 10,1155 EUR per uur

Deze bedragen, alsmede de werkelijk uitbetaalde lonen zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2002, gesloten in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (referentie-index van 1 september 2008).

De modaliteiten van de uitbetaling van de loonsverhoging voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt op bedrijfsvlak bepaald wat betreft de betaling voor de maand december 2008.

De loonsverhoging voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt niet voor de berekening van de eindejaarspremie 2008.

HOOFDSTUK IV. - Geldigheidsduur en slotbepalingen

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2008. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.