



## VIA 5: Een korte samenvatting

V.U. Tommy Jonckheere – Poincarélaan 72-74, 1070 Brussel

21/6/18

# Vijfde Vlaams Intersectoraal akkoord voor de non-profitsectoren 2018-2020

Partijen die dit akkoord sluiten

Voor de private sector:

De vereniging voor social profit ondernemingen, Verso

De 3 representatieve werknemersorganisaties van de private VIA-sectoren

De Vlaamse Regering

Voor de publieke sector:

De ledenorganisatie van lokale besturen, VVSG

De 3 representatieve werknemersorganisaties van de publieke VIA-sectoren

De Vlaamse Regering

## Inhoud

Inleiding .....	3
Context .....	3
Toepassingsgebied .....	3
Algemene principes .....	3
Budget .....	4
1. Koopkracht .....	4
1.1. Koopkrachtmaatregelen in de private sectoren.....	4
1.1.1. Tweede pensioenpijler .....	4
1.1.2. Verhoging eindejaarspremie .....	5
1.1.3. Andere koopkrachtmaatregelen .....	5
2. Maatregelen per sector .....	6
2.1. 318.02: Gezinszorg .....	6
2.2. 319.01: Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten .....	7
2.3. 327.01: Beschutte en sociale werkplaatsen (maatwerkbedrijven) .....	8
2.4. 329.01: Socio-culturele sector.....	9
2.5. 330: Geregionaliseerde gezondheidsinrichtingen en –diensten.....	10
2.6. 331: Welzijns- en gezondheidssector .....	11
3. Intersectorale maatregelen.....	12
3.1. Stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten .....	12
3.2. Omgaan met agressie .....	12
3.3. Arbeidsorganisatie.....	12
3.3.1. Flexibiliteit .....	12
3.3.2. Stabiele en voorzienbare uurroosters.....	13
3.3.3. Minimale duur van de werkperiode.....	13
3.3.4. Vakantieregeling.....	13

## Inleiding

### Context

Dit akkoord wordt sinds 1998 telkens voor meerdere jaren gesloten door de verschillende partners uit de Vlaamse non-profitsectoren.

Het akkoord vat verschillende dingen samen:

- Waar de regering in de toekomst zal investeren door een zogenoemd uitbreidingsbeleid
- Waar de koopkracht van de werknemers voor gebruikt zal worden
- Hoe het werk werkbaarder en op maat van de toekomst gemaakt kan worden

### Toepassingsgebied

Dit akkoord heeft invloed op 173.280 voltijds equivalenten, verdeeld over vijf sectoren

- Diensten voor gezinszorg (pc 318.02)
- Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten (pc 319.01)
- Welzijns- en gezondheidssector (pc 331)
- Maatwerkbedrijven, beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen (pc 327.01)
- Socio-culturele sector (pc 329.01)
- Geregionaliseerde gezondheidsinrichtingen en –diensten (pc 330)

Hieronder vallen:

- Revalidatieziekenhuizen
- Psychiatrische verzorgingstehuizen
- Ouderenzorg
- Revalidatievoorzieningen
- Initiatieven voor beschermt wonen

### Algemene principes

De maatregelen in dit akkoord zullen, waar nodig, omgezet worden in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) of protocolakkoorden door de sociale partners binnen de sectoren.

De Vlaamse Regering zal, waar nodig, het nodige doen om de hier afgesproken maatregelen uit te voeren of te financieren.



# VIA 5: Een korte samenvatting

## Budget

Het totale budget voor alle maatregelen (koopkracht, kwaliteit en uitbreiding) bedraagt meer dan 576 miljoen euro.

## 1. Koopkracht

Vanaf 2020 wordt een bedrag vrijgemaakt dat overeenkomt met 1.1% van de loonkost van de verschillende non-profitsectoren. Dit geeft een bedrag vrij van 95.401.358 euro. Dit bedrag kan nog stijgen als gevolg van de verhoging van de loonkost, aantal werknemers in de non-profit, en indexeringen.

Het volledige budget komt niet in één keer vrij. In totaal wordt het budget verdeeld over drie stappen.

- In 2018 komt een eerste budget van 8.000.000 euro vrij
- In 2019 volgt een tweede opstap van 20.426.736 euro
- In 2020 volgt de rest van het budget: 66.974.621 euro

Het budget wordt verdeeld over alle sectoren, gebaseerd op de loonkost per sector en dient enkel voor koopkrachtverhogingen van de werknemers.

### 1.1. Koopkrachtmaatregelen in de private sectoren

#### 1.1.1. Tweede pensioenpijler

Het akkoord voorziet een jaarlijks terugkerend bedrag van 7.000.000 euro voor de versterking van de tweede pensioenpijler. Door het sterk groeiend aantal werknemers in de sector en de voorziene toename door de creatie van jobs in dit akkoord wordt de druk op het bestaande fonds tweede pijler sterk opgevoerd. Om deze evolutie tegen te gaan, wordt een bedrag van 7.000.000 gebruikt als versterking van deze tweede pijler.

De geregionaliseerde sectoren van PC 330 zullen vanaf 2019 toetreden tot dit stelsel. Hierdoor zullen de werkgevers uit deze sector dezelfde bijdrage betalen als de werkgevers uit de andere VIA-sectoren.

## 1.1.2. Verhoging eindejaarspremie

In alle sectoren (behalve de geregionaliseerde sectoren uit PC 330) wordt het koopkrachtbudget ook gebruikt voor een verhoging van de eindejaarspremie. In sommige sectoren betekent dit dat de werknemers een volledige 13<sup>de</sup> maand zullen krijgen. Hieronder vind je een overzicht per sector.

### 318.02

Alle werknemers krijgen vanaf 2019 een 13<sup>de</sup> maand.

### 319.01

Alle werknemers krijgen vanaf 2020 een volledige 13<sup>de</sup> maand.

### 327.01

Alle werknemers krijgen vanaf 2020 een volledige 13<sup>de</sup> maand. Ook worden de regels rond gelijkgestelde periodes aangepast door het laten meetellen van de dagen tijdelijke werkloosheid.

### 329.01

Vanaf 2020 krijgen alle werknemers uit de deelsectoren integratie en samenlevingsopbouw en alle doelgroepwerknemers uit de lokale diensteneconomie een volledige 13<sup>de</sup> maand.

In de andere deelsectoren is er vanaf 2020 een verhoging van de eindejaarspremie.

### 331

Vanaf 2020 krijgt men een volledige 13<sup>de</sup> maand, behalve als men:

Onthaalouder of werknemer is bij een kinderopvang zonder subsidie (trap 0) of met basissubsidie (trap 1), voor deze groep is er geen eindejaarspremie

Werknemer is bij een kinderopvang met subsidietrapp 2B. Voor deze groep is een groeipad in fases voorzien voor de eindejaarspremie.

## 1.1.3. Andere koopkrachtmaatregelen

De verhoging van de eindejaarspremies nemen in de meeste sectoren niet het volledige koopkrachtbudget in. Daarom worden ook nog andere maatregelen getroffen met dit restbudget. Deze maatregelen vind je in het volgende hoofdstuk, waar alle maatregelen per sector opgesomd worden.

## 2. Maatregelen per sector

In dit hoofdstuk overlopen we alle maatregelen die in een sector getroffen worden. Dit zijn niet enkel maatregelen die uit het koopkrachtbudget komen, maar ook uit het uitbreidingsbeleid van de regering en de taxshiftmiddelen die werkgevers op tafel legden. Daarnaast nog algemene afspraken gemaakt die meerde sectoren overspannen; deze kunt u in het volgende hoofdstuk ‘intersectorale afspraken’ terugvinden.

### 2.1. 318.02: Gezinszorg

Voor verzorgend en logistiek personeel komt er een hogere tegemoetkoming voor vervoer in opdracht met eigen wagen. De tussenkomst verhoogt van 0.32 euro naar 0.346 euro. Deze verhoging gaat in vanaf 1 juli 2019.

Ook voor verplaatsingen met (brom)fiets in opdracht komt er een verhoging. De tussenkomst van 0.15 euro verhoogt naar 0.23 euro.

Verzorgenden worden nu verloond naar barema B2B, terwijl dit in andere sectoren reeds B2a is. In dit VIA wordt een eerste stap gezet naar het B2a barema. Hierbij wordt de logica gevolgd dat de laagste lonen de grootste stap zullen zetten, om zo meer instroom te creëren in de sector.

Deze situatie doet zich ook voor bij het omkaderingspersoneel. Zij zullen dus een gelijkaardig traject volgen richting het B1a barema. Beide stappen zullen gezet worden vanaf 2020.

Het maximum aantal uren die een onderneming mag inzetten voor onregelmatige prestaties wordt door de Vlaamse Regering verhoogd van 3,2% naar 4,2% van het totaal aantal arbeidsuren. Dit zal werkgevers dus meer ruimte geven om mensen flexibel in te zetten.

Als antwoord hierop worden in 2018 nog feestdagen aan 100% vergoed in plaats van 67% nu.

Er worden verschillende cao's afgesloten rond flexibiliteit en vergoedingen voor oproepbaarheid en uurroosterverstoringen voor verzorgenden. Ook komt er een cao rond wachtvergoedingen voor omkaderingspersoneel. Deze cao's zullen ook nog in 2018 afgesloten worden.

## 2.2. 319.01: Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten

In plaats van de huidige forfaitaire regeling voor avond- en zaterdagwerk van 1,5949 euro/uur komt er een procentuele vergoeding ter waarde van 20% van het bruto uurloon.

PAB-assistenten die als werknemer met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn, zullen een eindejaarspremie krijgen die overeenkomt met 31,43% van het sectoraal minimum maandloon (1.751,16 euro op 1/7/2016)

Het barema B1A voor de functies opvoeder-groepschef, eerste begeleider en coördinatoren meerdere teams in het algemeen welzijnswerk wordt verhoogd met 116 euro bruto per maand bij voltijdse tewerkstelling (bij deeltijds wordt het bedrag pro rata contractuele arbeidstijd toegekend).

De barema's B3 en A3 worden omgezet naar respectievelijk B2B en A2. Werknemers die nog in deze barema's zaten gaan gewoon over naar deze nieuwe barema's met behoud van anciënniteit.

Logistieke medewerkers die een ervaringsbewijs hebben, worden zonder bijkomende voorwaarden betaald volgens het L3 barema.

Correctie op de financiering volwassen personen met een handicap :

Door het invoeren van persoonsvolgende budgetten begin dit jaar, werden sommige historische tekorten pijnlijk duidelijk. In dit akkoord wordt een eerste stap gezet naar de rechtzetting van deze tekorten.

In een eerste fase worden de budgetten van de cliënten opgetrokken tot minstens 85%, wat een toename van ongeveer 280 VTE betekent. Deze worden reeds op 1 juli 2018 toegekend.

Een tweede fase met een looptijd tussen 2019-2022, zal de budgetten volledig rechtzetten.

Minderjarige personen met een handicap :

In een eerste fase worden 205 VTE toegekend vanaf september 2018 :

- 130 van deze voltijdse jobs gaan naar begeleiding binnen verblijf, met speciale aandacht voor de versterking van GES+ plaatsen.
- Bijkomend worden, naast de 5,25 VTE, die reeds dit jaar toegekend werden, nog 15,75 VTE voorzien voor GES+.
- 55 voltijdse jobs gaan integraal naar de versterking begeleiding binnen verblijf
- 20 voltijdse jobs worden ingezet voor begeleiding in alle ondersteuningsfuncties.

In een tweede fase, vanaf januari 2019, wordt gekeken naar de bevindingen van de intersectorale werkgroep Verblijf, die zich zal bezighouden met historische

personeelstekorten, de complexer wordende zorgvraag, de grootte van leefgroepen,... Op basis daarvan zullen bijkomende maatregelen getroffen worden.

Jongerenwelzijn :

Op 1 juli 2018 worden hier 90 voltijdse jobs ingezet :

- 50 VTE door de Vlaamse Regering voor begeleiding binnen verblijf.
- 40 VTE door de sociale partners in bijzondere jeugdbijstand en CIG/CKG waaronder :
- 27 VTE voor versterking begeleiding binnen verblijf.
- 13 VTE voor (ondersteunende) begeleiding voor ambulante hulpverlening.

De resultaten van de hierboven genoemde intersectorale werkgroep zullen ook voor deze deelsector van toepassing zijn.

Eveneens zal er een gelijkaardige werkgroep opgericht worden in 2019 om de workload van ambulante werkingen onder de loep te nemen en te verbeteren. Bijkomend zullen zowel de regering als sociale partners in de toekomstige toekenning van jobs speciale aandacht besteden aan de ambulante werkingen.

Algemeen welzijnswerk :

Bij CAW's, die volgens de criteria een onderbezetting hebben in hun werkingsgebied, worden door de sociale partners 9,5 VTE gefinancierd.

De Vlaamse Regering heeft hier vanaf 2019 nog een uitbreidingsbudget van 5.000.000 euro voorzien. Dit zal besteed worden in overleg met de sociale partners.

### **2.3. 327.01: Beschutte en sociale werkplaatsen (maatwerkbedrijven)**

Er komen hogere toeslagen bij tijdelijke werkloosheid, die verhogen naargelang de duur ervan. Van de eerste tot en met de 40ste dag werkloosheid krijg je een toeslag van 8 euro als gezinshoofd (of 4 euro als niet-gezinshoofd). Vanaf dag 41 verhoogt dit bedrag en krijg je als gezinshoofd 10 euro (5 euro als niet-gezinshoofd).

Iedereen zal een ecocheque of maaltijdcheque van 50 euro per jaar krijgen.

Ook op gebied van mobiliteitsvergoedingen wordt het één en ander aangepast:

Voor BW: vanaf de 3de kilometer wordt de vergoeding opgetrokken tot 90% (met de wagen of fiets).

Voor SW: vanaf de 3de kilometer wordt de vergoeding opgetrokken tot 30% (met de wagen).



## VIA 5: Een korte samenvatting

Er komen ook nieuwe, duidelijke afspraken rond enclavewerking en het vervoer van en naar enclaves. De tijd die men besteedt aan het vervoer tussen werkplaats en enclave wordt gezien als arbeidstijd en dus ook zo vergoed. De maximumduur van een heen- of terugrit hiervoor mag maximum 30 minuten zijn.

Er komt een systeem van kleine flexibiliteit voor groenactiviteiten en land- en tuinbouw om seizoenschommelingen op te vangen. Dit is de enige situatie waarin dit systeem mag gebruikt worden. De details hierrond moeten in overleg uitgewerkt worden in de onderneming. Enclavewerking in combinatie met dit systeem is niet mogelijk, tenzij men een akkoord heeft op ondernemingsniveau. De vergoedingen voor ochtend- en avond-, zaterdag- en zondagwerk blijven van toepassing.

In het kader van deze verhoogde flexibiliteit worden ook minimumvergoedingen voor flexibel werk vastgelegd.

- Ploegenwerk : 13%
- Ochtenwerk (vanaf 6u tot 7u) : 10%
- Avondwerk (vanaf 19u tot 22u) : 13%
- Zaterdagwerk : 20%
- Zondagwerk : 30%

Deze vergoedingen zijn niet van toepassing op de horeca. Hiervoor zullen tegen eind 2019 aparte afspraken gemaakt worden. De bestaande vergoedingen voor onregelmatige prestaties in de SW zijn van toepassing tot die nieuwe afspraken er zijn.

Er komen extra VAP-dagen voor oudere werknemers om langer werken mogelijk te maken. Vanaf 55 jaar krijgt men een extra dag, wat het totaal op 9 brengt. Vanaf 58 jaar krijgt men opnieuw een dag bij, wat het totaal op 10 brengt.

Tot slot komt er een gelijkschakeling van de syndicale premie voor BW en SW, die nu verschillende bedragen hebben. Deze premie zal in de toekomst 90 euro bedragen.

### 2.4. 329.01: Socio-culturele sector

Voor de socio-culturele sector blijft na het verhogen van de eindejaarspremies in 2020 geen budget meer over voor koopkrachtmaatregelen. Met de eerste stap in 2019 wordt een éénmalige ecocheque toegekend aan alle werknemers van de sector.

Om extra ondersteuning te kunnen geven aan preciaire groepen werknemers hebben de werkgevers zich ertoe verbonden om 0.10% extra in het fonds risicogroepen bij te dragen.

Het uitbreidingsbeleid van de Vlaamse Regering wordt geïnvesteerd in verschillende projecten en infrastructuurwerken om zo extra tewerkstelling te creëren.

### 2.5. 330: Geregionaliseerde gezondheidsinrichtingen en –diensten

In navolging van de implementatie van IF.IC functieclassificatie die in de federale gezondheidssectoren werd ingezet, stappen ook de geregionaliseerde sectoren mee in dit systeem. Hiervoor wordt het koopkrachtbudget voor de sector aangewend. Het restbudget van de sector zal gebruikt worden als buffer. Uitzondering hierbij zijn de Centra voor Ambulante Revalidatie en de behandelingscentra verslavingszorg. Voor deze centra zal het restbudget gebruikt worden voor een opstap van de eindejaarspremie.

De instap in de functieclassificatie zal, net als in de federale sectoren, verlopen in verschillende stappen naargelang er budgetten vrijgemaakt worden. Concreet wil dit zeggen dat voor de federale sectoren in een eerste stap met als streefdoel 18.25% gezet wordt richting de nieuwe barema's. De invoering van het nieuwe loonmodel is voorzien voor oktober 2019. De voorwaarden zijn hier hetzelfde als voor de federale sectoren, dit wil dus ook zeggen dat men vrij is om te kiezen of men wel of niet meegaat met dit nieuwe model.

De eindejaarspremie en attractiviteitspremie worden samengevoegd, wat een administratieve vereenvoudiging is. Werknemers in assistentiewoningen zullen ook de volledige eindejaarspremie krijgen, weliswaar met integratie van de bestaande herfstpremies.

Het syndicaal verlof voor afgevaardigden stijgt van 2018 tot 2020 van 10 naar 15 dagen. Dit geldt voor zowel effectieven als plaatsvervangenden. Vanaf 2020 wordt dit uitgebreid naar 20 dagen.

Wat de uitbreiding van het zorgaanbod betreft, zijn er verschillende maatregelen voorzien. Allereerst is er een groeipad voor de ouderenzorg door een uitbreiding van het aantal bedden. Ten tweede komt er een RVT reconversie. Dat is het omzetten van standaard rustoordbedden naar rust- en verzorgingsbedden. Hierdoor zijn de instellingen verplicht om meer personeel aan te nemen. Tot slot wordt 5 miljoen euro vrijgemaakt voor de revalidatie van kinderen, jongeren, personen met een verslavingsproblematiek en volwassenen.

### 2.6. 331: Welzijns- en gezondheidssector

In deze sector wordt het koopkrachtbudget gebruikt om enkele historische achterstanden goed te maken die bij enkele barema's ontstaan zijn. Voor coördinatoren van initiatieven buitenschoolse opvang wordt het loon met 1700 euro per jaar verhoogd pro rata de contractuele arbeidstijd. Ook voor coördinatoren gezinsopvang komt er een verhoging van 850 euro per jaar, ook hier pro rata de contractuele arbeidstijd;

Voor begeleiders in IBO's zal een basisbarema vastgelegd worden. Dit zal gebeuren aan de hand van de reële loongegevens die aan de sociale partners gegeven zullen worden. Indien men al een betere verloning zou krijgen dan dit barema voorschrijft zal men een verhoging krijgen afhankelijk van het nog resterende budget.

Ook voor uitbreiding wordt een groot deel van het budget gebruikt om verloning te versterken. Het groeipad voor organisaties met subsidietrapp 2b wordt doorgezet in dit VIA. Hierdoor worden de minimumlonen in deze organisaties omhooggetrokken naar fase 2 van het groeipad.

De Vlaamse Regering kent ook een budget van 496.058 euro toe aan groepsopvangen in trap 2b zonder werknemers.

Voor onthaalouders met het sui generisstatuut die aangesloten zijn bij een dienst wordt de onkostenvergoeding verhoogd met 0.21 euro per kind per dag.

Het project rond het werknemersstatuut voor onthaalouders wordt uitgebreid. Voor de private diensten betekent dit concreet een toename van 150 VTE bovenop de reeds bestaande 112. Voor publieke diensten komen er minstens 36 VTE vrij.

Voor de deelsector van centra voor geestelijke gezondheidszorg en andere diensten is er een budget van 622.500 euro. De sociale partners zullen nog maatregelen rond de besteding uitwerken die zo billijk mogelijk zijn voor alle werknemers in de deelsector.

## 3. Intersectorale maatregelen

In het VIA staan ook afspraken die betrekking hebben op meer dan één sector, zoals rond vakantieregelingen, flexibiliteit, en arbeidsovereenkomsten. In dit hoofdstuk overlopen we alle maatregelen die in dit kader overeengekomen werden. Indien bepaalde maatregelen slechts op enkele sectoren betrekking hebben, wordt dit ook vermeld.

### 3.1. Stabiliteit in de arbeidsovereenkomsten

Wanneer in een onderneming vacatures voor onbepaalde duur of voltijdse vacatures of als er bijkomende arbeidsuren beschikbaar vrijkomen, moeten deze eerst intern bekendgemaakt worden. Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgen, indien ze vragende partij zijn, voorrang bij deze vrijgekomen vacatures. Hetzelfde geldt voor voltijdse vacatures en werknemers met deeltijdse jobs. Indien men de kandidatuur afwijst, moet men de werknemer hierover informeren.

De sociale partners hebben ook de overeenkomst dat men in de sector geen contracten met een ontbindende voorwaarde zal gebruiken.

### 3.2. Omgaan met agressie

Er komt een budget van 1 miljoen euro vrij om projecten te financieren rond agressie en gedragsproblemen. Ook zal de Vlaamse Regering nog tot 10 miljoen euro vrijmaken voor infrastructuurwerken voor psychiatrische verzorgingstehuizen, personen met een handicap en jongerenwelzijn. Alle bovenstaande middelen worden ingezet in overleg met sociale partners.

### 3.3. Arbeidsorganisatie

#### 3.3.1. Flexibiliteit

Deze maatregelen gelden enkel voor de sectoren 319.01, 331 en de geregionaliseerde 330.

Werknemers kunnen op het einde van een trimester maximum 50 overzetten naar het volgend trimester. Op lokaal niveau kan dit uitgebreid worden naar een referentieperiode van een jaar in plaats van bovenstaande 6 maanden, indien alle vertegenwoordigde vakbonden akkoord zijn.



## VIA 5: Een korte samenvatting

Op schriftelijke aanvraag van de werknemer, in geval van onvoorziene omstandigheden of om aan bepaalde noden van specifieke diensten te voldoen is het mogelijk om de rustperiode tussen twee opeenvolgende shiften terug te brengen van 11 naar 9 uur. Dit is enkel mogelijk indien een avondshift gevolgd wordt door een ochtendshift.

### **3.3.2. Stabiele en voorzienbare uurroosters**

Deze maatregelen gelden enkel voor de sectoren 319.01, 331 en de geregionaliseerde 330.

Er worden 3 verschillende fases voorzien bij de opmaak van uurroosters. Deze zullen telkens opgemaakt worden voor een periode van 1 maand.

In een eerste fase wordt 3 maanden op voorhand een voorlopig uurrooster opgemaakt. Hierin mogen nog geen bijkomende uren staan.

In een tweede fase, één maand vooraf, is een wijziging enkel mogelijk met een akkoord tussen werkgever en werknemer, behalve door de noden van de dienst als alle mogelijke oplossingen, zoals mobile equipes, uitgeput zijn.

De derde fase, 7 kalenderdag voor de start van het uurrooster, wordt het als definitief beschouwd en kan het enkel nog gewijzigd worden door gemeenschappelijk akkoord tussen werknemer en –gever.

Voor de ouderenzorg zullen bijkomende middelen uit de sociale maribel gebruikt worden ter versterking van mobile equipes, om zo beter te kunnen inspelen op bovenstaande maatregelen.

### **3.3.3. Minimale duur van de werkperiode**

Dit geldt enkel voor de geregionaliseerde 330 sectoren.

De minimale arbeidsduur van 3 uur, die nu van toepassing is in de sector, kan onder bepaalde voorwaarden verminderd worden naar 2 uur. Het aantal keer dat dit kan voorvallen zal beperkt worden naar 6x per jaar. In 2018 kan dit, gezien de timing, nog 3x. Een jaar na het afsluiten van de cao wordt deze maatregel geëvalueerd door de sociale partners.

### **3.3.4. Vakantieregeling**

Elke werknemer heeft recht op vakantie met een minimumduur van 2 opeenvolgende weken, inclusief de 3 daarbij aansluitende weekends. De sociale partners maken ook de aanbeveling om, indien mogelijk, 3 weken inclusief 3 weekends toe te laten.