

De jaarlijkse vakantie in België

Uitgave 2024

“Het ontstaan en de evolutie tot op heden”

www.rjv.be



RJV RIJKSDIENST VOOR JAARLIJKSE VAKANTIE

.be

“Ieder mens heeft recht op rust en op vrije tijd, inzonderheid op een redelijke beperking van de arbeidsduur en op periodisch betaald verlof”.
Universele verklaring van de rechten van de mens op 10 december 1948 - art. 24.

De jaarlijkse vakantie in België

Korte inhoud

| | |
|---|-------------------|
| 1. En toen was er... de jaarlijkse vakantie! | p. 3 - 21 |
| (artikel geschreven door Jean-Pierre Descan, licentiaat in geschiedenis, ter gelegenheid van de opendeurdag bij de RJV in 1994) | |
| . Woord vooraf | p. 3 |
| . De eerste buitenlandse initiatieven | p. 4 - 8 |
| . België maakt kennis met een nieuw begrip: "jaarlijkse arbeidersverlof" | p. 9 - 12 |
| . Alle strijd ten spijt, nog geen arbeidersvakantie | p. 13 - 14 |
| . 1936: De doorbraak | p. 15 - 16 |
| . De "nationale dienst voor arbeidersverlof": betaalde vakantie en vrijetijdsbesteding | p. 17 - 19 |
| . 1938: Een verbeterde wetgeving | p. 20 |
| . Epiloog | p. 21 |
| | |
| 2. De instelling van de sociale zekerheid in België | p. 23 |
| . Instelling van de solidariteit | p. 23 |
| | |
| 3. Oprichting van de Rijkskas voor jaarlijks verlof | p. 24 - 25 |
| | |
| 4. De evolutie van de reglementering | p. 26 - 46 |
| . De vakantieduur | p. 26 - 29 |
| . Het vakantiegeld | p. 30 - 31 |
| . Het vakantiegeld voor de jeugdige werknemers | p. 32 - 33 |
| . De seniorvakantie | p. 34 |
| . De aanvullende vakantie | p. 35 |
| . De gelijkstelbare inactiviteitsdagen en hun beperking in duur | p.36 - 46 |
| | |
| 5. De solidariteit | p. 47 - 48 |
| . Tussen de arbeiders | p. 47 |
| . Tussen de werkgevers | p. 48 |
| | |
| 6. Bijlagen | p. 49 - 57 |

1.

En toen was er... de jaarlijkse vakantie!

(artikel geschreven door Jean-Pierre Descan, licentiaat geschiedenis, ter gelegenheid van de opendeurdag bij de RJV in 1994)

Woord vooraf

Dit artikel is het verhaal over het ontstaan van de arbeidersvakantie in België. Een sociaal recht waar men maar zelden bij stilstaat maar dat wel een fundamentele wijziging teweeg bracht in onze maatschappij, zowel op sociaal gebied als op cultureel vlak.

Dit document werd samengesteld op basis van een beperkt aantal bronnen; de ons toegemeten tijd voor het onderzoek liet ons niet toe een diepgaande studie over het onderwerp te maken. Daarenboven zijn alle bestaande publicaties over de geschiedenis van het jaarlijks vakantiegeld in België ronduit teleurstellend. Het is met een pijnlijk amateurisme dat een van de belangrijkste sociale verwezenlijkingen in ons land wordt beschreven.

Dit artikel heeft niet de pretentie om deze leegte op te vullen - ze wil enkel een ruwe schets geven van een aantal aspecten en maakt een aantal beschouwingen die ter discussie kunnen worden gesteld. Maar in de eerste plaats wil het artikel een aanzet geven tot een ruimer interdisciplinair onderzoek, want de ontstaansgeschiedenis van het jaarlijks vakantiegeld gaat gepaard met de belangrijkste politieke, sociale en economische ontwikkelingen van het Interbellum.

Het begrip "jaarlijkse vakantie" is bijzonder recent. We moeten het ontstaan ervan situeren in de 19e eeuw, op het ogenblik dat de industrialisatie een volledige ommekeer teweeg brengt in de sociale structuur.

In de middeleeuwse maatschappij kende men wel reeds het begrip "vrije tijd" en werd het nauwlettend geregeld in arbeidsreglementen. De loonarbeiders, die niet waren georganiseerd in ambachten en gilden, konden nog steeds een beroep doen op de kerkelijke kalender die een ruim aanbod bood aan rustperiodes. Maar de heiligenverering op die dagen werd maar al te graag gekoppeld aan minder devote activiteiten: feesten, jaarmarkten en kermissen. Iets meer begoede lieden trokken dan weer op bedevaart, naar Santiago de Compostella of naar Rome: het werden toeristische reizen «avant la lettre».

De rijke erfenis, die de volkscultuur in de Lage Landen achterliet, is het levende bewijs dat "vrije tijd" een integraal deel vormde van het levenspatroon van de middeleeuwse mens. Het leert ons ook dat hij, ondanks alle ontberingen, nog over voldoende financiële middelen beschikte om even te ontsnappen aan het harde labeur van elke dag.

Zijn lotgenoot in de 19de eeuw was er minder goed aan toe ... Industrialisatie en de opkomst van de kapitalistische samenleving doorbrak de eeuwenoude maatschappelijke structuren. Het sociaal vangnet van de familie en het dorp had plaatsgemaakt voor de fabriek en de industriestad, waar de arbeider herleid werd tot de goedkoopste schakel in het productieproces.

Een groot aantal 19e eeuwse uitvindingen (telefoon, fotografie, stoomtrein, ...) en het ontstaan van een welstellende burgerij van industriëlen en handelaars, droegen bij tot de opkomst van een nieuw fenomeen: het toerisme.

In de tweede helft van de 19e eeuw hielden de "nieuwe rijken" georganiseerde vakanties in de Alpen, vonden ze hun vertier in de casino's aan de Azurenkust of trokken ze zelfs op expeditie naar exotische bestemmingen. "Vakantie" werd een nieuw begrip, maar de arbeiders bleven ervan verstoken.

Het ontbrak hen zowel aan geld als aan beschikbare tijd om van een vakantie te kunnen genieten. Op een relatief hoog maandloon van 2 794 fr. kon de arbeider slechts 150,8 fr. besteden aan ontspanning¹. Als men daarbij nog berekent dat slechts 0,4% van de Belgische arbeidersbevolking een hoger maandloon verdiende, beseft men dat vakantie niet tot de mogelijkheden behoorde van de doorsnee arbeider. Daarenboven beschikte het merendeel van de arbeiders ook over geen tijd om op vakantie te gaan.

¹ Cathy Bauwens, Het toerisme in Gent in het Interbellum, licentiaatsthesis. R.U.G., Gent 1990, p. 7.

De eerste buitenlandse initiatieven

Engeland, de bakermat van de industrialisatie, van het taylorisme - het opdrijven van de mechanisatie om een maximale productie uit de arbeid te verwezenlijken - is ook het eerste land dat maatregelen neemt om de nefaste sociale gevolgen ervan te verzachten.

De invoering van de betaalde vakantie is daar een voorbeeld van: niet verwonderlijk aangezien de Britten de belangrijkste traditie in de vakantiewetgeving kennen. In 1552 kondigde koning EDWARD VI een wet met betrekking tot de wettelijke vakantiedagen en feestdagen af voor de werkende bevolking in het Engelse koninkrijk.

Na een petitie van leerjongens uit de Londense ateliers vaardigde het "Parliament" in 1647 een ordonantie uit waarin de tweede dinsdag van iedere maand als rustdag werd vastgelegd. Met de opkomst van de industrialisatie groeide ook de vraag naar een vakantie van opeenvolgende dagen. Die werden toen meestal gekoppeld aan eeuwenoude lokale tradities, zoals bijvoorbeeld in Glasgow, waar de vakantiedagen steeds samenvielen met de jaarmarkt die werd ingesteld door Richard LEEUWENHART in 1159.

De Britten stonden echter bijzonder weigerachtig tegenover een nationale wetgeving, wat helemaal niet dient te verbazen in een land waar zelfs nooit een Grondwet werd aangenomen. Toch stemde men in 1901 een wet die zes vakantiedagen per jaar toestond aan minderjarigen en vrouwen. In de praktijk werd deze maatregel ook op de mannelijke arbeiders toegepast maar er kwam geen uniforme wettelijke regeling.

In 1911 plaatste de Britse "Trades Union Congress" het betaald arbeidersverlof wel op zijn programma, maar in de onderhandelingen met de werkgevers bleef men uiteindelijk vasthouden aan de collectieve overeenkomsten. In het merendeel van deze sectoriële arbeidsovereenkomsten stonden bepalingen over de betaalde vakantiedagen.

Bij het begin van de jaren 1920 genoten reeds twee miljoen arbeiders in Engeland van het betaald verlof en in 1929 liep dit cijfer zelfs op tot vijftien miljoen. In de jaren dertig werden enkele pogingen ondernomen om te komen tot een algemene wettelijke regeling, maar wetsvoorstellen die werden ingediend in 1929 en 1936 kregen geen voldoende meerderheid in het parlement².

Uiteindelijk besloot de Britse regering om de zaak op de lange baan te schuiven en werd er een onderzoekscommissie, onder leiding van Lord AMULREE, belast met een studie naar de situatie van de arbeidersvakantie in Groot-Brittannië en naar de opportuniteit van een nieuw wetgevend initiatief. Hoewel zijn onderzoek een bijna wetenschappelijk karakter had, mondde het uit in enkele schuchtere voorstellen die geen enkele invloed hadden op de politieke besluitvorming in Londen³.

Groot-Brittannië was niet het enige land waar de betaalde vakantiedagen voor arbeiders in collectieve overeenkomsten werden vastgelegd. Ook in Duitsland, Denemarken, Frankrijk, Hongarije, Italië, Noorwegen, Nederland, Zuid-Afrika en Zuid-Slavië bestond een dergelijke regeling in verschillende industriële sectoren⁴. Duitsland was het eerste land op het Europese continent dat de jaarlijkse arbeidersvakantie via collectieve overeenkomsten invoerde: reeds in 1905 waren er 209 industriële bedrijven in Frankfurt/Main die een dergelijke regeling toepasten⁵.

² Gary Cross, *Vacations for all - The leisure question in the era of the Popular Front*, *Journal of Contemporary History*, XXIV, 1989, nr. 4.

³ Report of the Committee on Holidays with Pay, Presented by the Minister of Labour to Parliament by Command of His Majesty, London, April 1938.

⁴ Het territorium van Zuid-Slavië komt grotendeels overeen met dat van het latere Joegoslavië.

⁵ Bureau International du Travail, *Les congés payés, Conférence internationale du Travail, Rapport IV(1) - Trente-sixième session - 1953*, Genève, 1952, p. 5.

Op 31 december 1921 waren er 8 357 collectieve overeenkomsten in Duitsland waarin een clausule over betaalde vakantie voorkwam, en dit voor 525 157 ondernemingen met een totaal van 11 171 153 werknemers; of nog anders uitgedrukt: betaalde vakantie was een verworven recht voor 86,7% van alle werkkrachten in Duitsland.

Een studie van de "Internationale Vereniging voor de wettelijke bescherming van de arbeiders" in 1910 toonde aan dat een belangrijke minderheid van de arbeiders in de Scandinavische landen op een betaalde vakantie konden rekenen: 20% in Finland en Denemarken en 6 % in Zweden¹.

Ook in de Dubbelmonarchie (Oostenrijk-Hongarije) sloot men reeds voor de Eerste Wereldoorlog sectoriële akkoorden waarin aandacht werd besteed aan de betaalde vakantie. Minder succes had dit systeem in de Zuid-Europese landen; in Frankrijk waren deze akkoorden beperkt en in Spanje zelfs onbestaande.

Frankrijk kende reeds heel vroeg een sociale strijd voor het betaald verlof, maar een wettelijke regeling liet lang op zich wachten². In juli 1900 verwierven de bedienden van de Parijse metro een tiental dagen vakantie. Gedurende dertien jaar verwierp de Franse Kamer van Volksvertegenwoordigers een wetsvoorstel om het principe uit te breiden naar de werknemers in alle bedrijfstakken.

In 1919 kregen de Franse drukkers en bakkers wel het recht op een week betaald verlof. Tevergeefs staakten de mijnwerkers en de metaalbewerkers in 1923 en 1924 om eenzelfde recht af te dwingen. In 1923 vermelden slechts 4 van de 144 collectieve overeenkomsten in Frankrijk het recht op betaald verlof.

Op 15 juli 1925 diende de Franse Minister van Arbeid DURAFOUR een nieuw wetsontwerp in, maar de legislatuur van de Franse regering verliep zonder dat het voorstel ook maar ter sprake kon komen in de Kamers. Op 28 juni 1928 was het dan de beurt aan de Volksvertegenwoordigers Ennemond PAYEN en Louis BUYAT om een wetsvoorstel in te dienen, opnieuw zonder resultaat. Uiteindelijk keurde de Franse Kamer op 2 juli 1931 een wetsvoorstel goed voor de invoering van een betaalde arbeidersvakantie waarbij enkel de arbeiders in de landbouwsector werden uitgesloten. De Senaat keurde het voorstel opnieuw af. In mei 1936 werd het sociaal klimaat grimmiger.

Het linkse Front Populaire van Léon BLUM kwam aan de macht en er braken in datzelfde jaar meer dan 12 000 stakingen uit, ondermeer met de eis voor betaalde vakantiedagen. De vakbonden dwongen BLUM tot toegevingen en er kwam een Franse wet op het betaald jaarlijks verlof in alle industriële sectoren. Het waren vooral bedrijven zoals Renault en Dassault die in de volgende jaren het voortouw namen in de verbetering van de vakantiereglementering. De nationale wetgeving volgde gedwee de beslissingen van deze bedrijven met een veralgemening van het recht in alle industriële sectoren.

Dit fenomeen deed zich nog herhaaldelijk voor, ook na de Tweede Wereldoorlog. Zo gaf de directie van Renault het initiatief voor 18 dagen betaalde vakantie in september 1955, kort daarop gevolgd door de wet van 27 maart 1956 die deze situatie veralgemeende. In april 1956 was het dan de beurt aan het bedrijf Dassault om de vier weken betaald verlof in te voeren; de Renault-fabrieken volgden in december 1962, maar het gros van de Franse arbeiders moest wachten tot 16 mei 1969 vooraleer er een wet kwam die de vierde vakantieweek in alle bedrijfstakken invoerde³.

In andere landen opteerde men dan weer voor een algemeen geldende wettelijke regeling van de betaalde arbeidersvakantie. Het parlement van IJsland stemde in 1909 een wet met betrekking tot de betaalde vakantie voor leerjongens.

Op 21 augustus 1919 werd in Oostenrijk een wet van kracht waarbij elke arbeider, met minimum één jaar dienst, recht kreeg op een jaarlijkse betaalde vakantie van een week. Deze vakantieperiode werd verdubbeld voor werknemers jonger dan 16 jaar en na vijf jaar dienst.

1 Le Mouvement syndical belge, 20 maart 1930, p. 64.

2 Brigitte Ouvry-Vial - Rene - Louis, Jean-Bernard Pouy, Les Vacances, Paris 1990, p. 45.

3 Jaak Brepoels, Wat zou gij zonder 't werkvolk zijn. KRITAK - Leuven, p. 386.



Voor de nog jonge staten rond de Baltische zee streefden naar een wettelijke regeling voor de arbeidersvakantie: in Letland kwam er de wet van 24 maart 1922, in Finland op 1 juni 1922 en de Poolse arbeiders konden een beroep doen op de wet van 16 mei 1922.

De ontwikkelingen in de Baltische ruimte ging aan Moskou niet voorbij en met de machtsovername door de communisten werden een groot aantal sociale wetten aangenomen die gebaseerd waren op het West-Europese model. Zo ook de wet op het jaarlijks arbeidersverlof van 9 november 1922: alle loonarbeiders kregen er vijftien verlofdagen; de arbeiders jonger dan 18 jaar en de werknemers tewerkgesteld in ongezonde bedrijven hadden recht op nog eens twee extra weken verlof.

Voor 1936 werden ook nog vakantiewetten goedgekeurd in Brazilië, Chili, Spanje, Italië, Luxemburg, Mexico, Peru, Portugal, Roemenië, Zwitserland (kantons Basel-stad en Vaud), Tsjechoslovakije, China, Litouwen en Zweden. Het was vooral de Luxemburgse wet van 6 december 1926 die invloed had op de bewustwording van de problematiek van de betaalde vakantie in België.

We moeten daarenboven nog opmerken dat het bestaan van een wettelijke regeling geenszins betekent dat er geen collectieve overeenkomsten konden worden gesloten in de betrokken landen. In een groot aantal gevallen “verfijnden” deze akkoorden de wetteksten: zo kregen de letterzetters in Letland, de tabaksbewerkers in Polen en de metaalarbeiders in Tsjechoslovakije nog een betere vakantieregeling dan deze die voorzien was in de wettelijke regeling.

Dit beknopte overzicht van de toestand buiten onze grenzen toont duidelijk aan dat het recht op betaalde vakantie langzaam ingeburgerd raakte in het algemeen sociaal beleid.

We moeten hier echter nog wijzen op de bijzonder belangrijke rol die de Internationale Arbeidsorganisatie (I.A.O.) in deze ontwikkeling kreeg toebedeeld. De I.A.O. werd opgericht in 1919 met het Verdrag van Versailles, dat het einde bezegelde van de Eerste Wereldoorlog.

Het Verdrag regelde niet alleen de territoriale herschikkingen in Europa, maar het was ook een manifest voor een nieuwe wereldorde, waarin de sociale dimensie voor het eerst op een internationaal platform aan bod kwam.

Op de slagvelden van België, Frankrijk en Rusland hadden de arbeiders uit de gehele wereld elkaar gevonden in hun sociale strijd en het zag ernaar uit dat de overwinnaars “hun proletariaat” wilden belonen met de vermelding in het Verdrag dat “de arbeid van de mens niet aanzien mag worden als een handelswaar”.

Maar de geallieerde mogendheden realiseerden zich ook dat Europa een tijdperk was ingetreden waar de internationalisering van het sociale beleid niet meer kon worden tegengehouden.

Het is in die context dat we de oprichting van de I.A.O. moeten situeren, en meer in het bijzonder ook de aandacht voor de problematiek van de betaalde arbeidersvakantie. De kwestie kwam reeds ter sprake op de Eerste Internationale Arbeidsconferentie die in 1919 te Washington werd gehouden.

De Zweedse regeringsdelegatie diende er een resolutie in omdat ze “een jaarlijkse periode van volledige rust nodig vond voor de lichamelijke en zedelijke gezondheid van de arbeiders”. Het vraagstuk kwam echter niet op de agenda van de conferentie, maar het hek was van de dam.

Het probleem kwam voortdurend aan bod in diverse commissies, maar in het begin van de jaren 1930 kreeg het toch geen plaats op de dagorde van een zitting van de I.A.O.-conferentie, ondanks de verwoede inspanningen van de I.A.O.-directeur, de Franse socialist Albert THOMAS.

Ook de Belgische syndicalisten lieten zich niet onbetuigd in de I.A.O., meestal via de internationale vakbondskoepels die in het begin van de twintiger jaren werden opgericht.



Zo speelde de Christelijke Centrale der Textiel- en Kledingbewerkeren binnen de "Internationale der Textielarbeiders" een belangrijke rol, en op hun internationaal congres van 1926 ondersteunde ze de eis voor de invoering van de betaalde vakantie voor haar arbeiders¹.

In april 1930 sprak ACV-algemeen secretaris H. PAUWELS zijn ongenoegen uit over de houding van de Belgische regering op de 47ste zitting van de Beheerraad van het Internationaal Arbeidsbureau (4-8 februari 1930)².

Daar behoorde België tot de landen die een voorstel verwierpen om het betaald arbeidersverlof op de dagorde van de gewone zitting van de Internationale Arbeidsconferentie in te schrijven.

Het ACV zag zich door de houding van de christelijk georiënteerde regering in problemen gebracht en probeerde zich af te zetten tegen de negatieve reacties van de socialistische vakbond door te verwijzen naar de Engelse Labourregering, die het voorstel eveneens had verworpen.

Na een interpellatie van senator M. MERTENS verklaarde Minister Hendrik HEYMAN dat de Belgische beslissing enkel werd genomen om tegemoet te komen aan de vraag van Albert THOMAS, om de dagorde van de Conferentie 1931 niet meer aan te passen. Een twijfelachtige reden.

In 1935 publiceerde de I.A.O. een uitgebreid rapport over de ontwikkeling van het jaarlijks vakantiegeld in de diverse lidstaten en komt de kwestie voor het eerst op de agenda van de Internationale Arbeidsconferentie. Het rapport wordt een belangrijk referentiewerk, ondermeer geconsulteerd bij het opstellen van de Belgische wet.

In 1936 worden de Conventie nr. 52 en de Aanbeveling nr. 47, met betrekking tot het betaald arbeidersverlof, door de Internationale Arbeidsorganisatie aangenomen.

De Conventie krijgt een aanvulling in 1954 met de Aanbeveling nr. 98, waarin een minimum jaarlijks verlof van twee weken wordt vooropgesteld voor werknemers met twaalf maanden dienst. In 1970 ten slotte komt er de "Conventie voor de Betaalde Vakanties" (nr. 132/Revised), die de minimum duur van het verlof op drie weken brengt³.



1 C.S.C., april 1930, p. 83-85.

2 Working Time, International Labour Conference, 70th. Session 1984, Reduction of hours of work, weekly rest and holidays with pay, International Labour Office, Geneva, 1984.

3 Le Mouvement syndical belge, 10 september 1921, p. 158.

België maakt kennis met een nieuw begrip “jaarlijks arbeidsverlof”

De internationale ontwikkelingen van de twintiger jaren gaan in België zeker niet onopgemerkt voorbij. Reeds in 1921 verscheen in het socialistische vakbondsblad “De Belgische Vakbeweging” een vurig pleidooi van de hand van E. DEVLAEYMYNCK “ /.../

Wat er de knorrepotten ook over zeggen, wij verklaren dat de verovering der jaarlijksche vakantie voor de werklieden in ‘t algemeen ook een der hervormingen zal zijn die ons een grote stap zal voorthelpen op den weg der maatschappelijke omwenteling /.../ de patroons /.../ zij zullen, zoals voor al onze andere eischen, schreeuwen als dooven dat de voortbrenging er door zal lijden, de nijverheid vervallen /.../ dat is al oud spel en telt niet meer. Ons proletariaat is naarstig, het is waardig evenals elk ander van een jaarlijksch verlof te genieten /.../”.

Het pleidooi van E. DE VLAEMYNCK komt op een ogenblik dat de jaarlijkse vakantie grotendeels nog een onbekend fenomeen is in ons land. De arbeiders werken er soms zestien uur per dag, zeven dagen op een week. Enkel op religieuze feestdagen hebben ze wat vrije tijd en om eventjes uit hun miserabele leefwereld te ontsnappen verdrinken ze die momenten in de kroegen, die dan nog eigendom zijn van hun werkgever.

De braspertijen hebben zware gevolgen: de arbeider komt de maandag niet op zijn werk en al gauw ontstaat het fenomeen van de “verloren maandag” («lundi perdu») of “heilige maandag” («saint-lundi»). In een artikel over de arbeidsduurverkorting merkt Jean PUISSANT terecht op dat er veel wordt verwezen naar deze «lundi perdu» zonder dat er eigenlijk een wetenschappelijke studie over bestaat¹.

Hij komt tot de conclusie dat, bij het 19e eeuwse proletariaat, het herhaaldelijk misbruik van onwettige afwezigheden op maandagen te vaak wordt verbonden met de talrijke zondagskermis en het probleem van het alcoholisme; men merkt trouwens een stijgende afwezigheid in het laatste decennium van deze eeuw en dit in periodes van verkiezingen, 1-mei vieringen en na belangrijke politieke gebeurtenissen.

Dit absenteïsme wordt echter streng bestraft; de arbeider verliest niet alleen de wedde van de betrokken dag maar ook nog eens een extra dagloon. Wanneer de wet op het fabrieksreglement (1896) de straf voor een dag afwezigheid tot een vijfde van het dagloon beperkt, stijgt het aantal maandagafwezigheden sterk. Volgens het onderzoek van PUISSANT zijn het dan vooral de beter betaalde arbeiders die gebruik maken van deze «congés taxés», een vakantie die ze zichzelf toeëigenen ondanks de financiële last ervan.

Zonder het belang ervan te overdrijven wijst de auteur verder nog op een aantal stakingen in het mijnwerkersmilieu van Bergen, die eerder bedoeld waren om enkele vrije uurtjes te kunnen besteden aan de eigen groententuintjes. Het is volgens PUISSANT dan ook logisch dat het de mijnwerkers zijn die als eersten, in 1904, het recht op een jaarlijks verlof opeisen.

Maar de syndicalisten verzetten zich tegen het misbruik van de “verloren maandagen”; ze zien er een gevaar in voor de sociale situatie van het proletariaat en een handigheid van de werkgevers om betaalde vakantie te weigeren met het argument dat de arbeiders zich zelf reeds vrije dagen toeëigenen. In een artikel in “De Belgische Vakbeweging”², hekelt Joseph BONDAS de “verloren maandag”.

In sommige plaatsen is het maandagverlet waarlijk verschrikkelijk. Nu eens is het voor de duiven, dan eens voor de hanen, een andere maal voor de kermis, en van tijd tot tijd omdat het ... maandag is! /.../ en wij zijn overtuigd dat de invoering van de arbeidersvakantie veel zal bijdragen tot de verdwijning van de “verloren maandag”³.

Een heel aparte vorm van betaalde vakantie bestond bij de autoproducent Minerva Motors. Reeds voor de Eerste Wereldoorlog ontvingen de arbeiders er een vergoeding van 20 tot 25 frank tijdens de inventarisweek⁴. Na de oorlog kregen de arbeiders tijdens de inventarisatie een echte vakantie.

1 Jean Puissant, Les congés taxés avant les congés payés: réflexions à propos du temps de travail en Belgique au XIXème siècle.

2 Le mouvement syndical belge, 4 december 1926, p. 371.

3 Le mouvement syndical belge, 20 augustus 1929, p. 206.

4 ACV, november 1929, p. 261.

In november 1923 kwam er een nieuwe overeenkomst waarbij arbeiders met één jaar dienst recht kregen op vier dagen verlof, twee jaar dienst resulteerde in vijf dagen betaald verlof en drie jaar dienst was goed voor zes vakantiedagen. Arbeiders die tijdens deze inventarisweek op het bedrijf aanwezig moesten zijn konden hun verlof op een ander ogenblik nemen; het verlofgeld werd berekend op het gemiddelde weekloon.

Talrijke andere bedrijven volgden het voorbeeld van Minerva: Bell Telephone (in 1927), de N.V. Gevaert-Photoproducten, de Nieuwe Antwerpsche Oliefabrieken, de metaalnijverheid in Antwerpen, de Sunlight-fabriek te Vorst, de gasmaatschappijen in Turnhout en Brugge, twee kunstkopergieterijen te Mechelen, de «Cie des Métaux» te Overpelt, de Solvay-fabriek van Couillet en de volledige diamantnijverheid.

In deze sector, met zijn 15 000 werknemers, werd een bijzonder strikt akkoord gesloten tussen het “Christen Belgisch Diamantbewerdersverbond”, het “Algemeen Christelijk Verbond van Werkgevers”, de socialistische “Algemene Diamantwerkersbond” en de kleinere werkgeversorganisaties in de diamantnijverheid. Iedere werknemer die naliel zijn week vakantie te nemen werd beboet met een zware financiële straf en patroons die weigerden deze jaarlijkse vakantie toe te staan, verloren het lidmaatschap bij de werkgeversorganisatie. De werkgevers moesten wekelijks op de vakantiekaart van de arbeiders een zegel plakken die hen werd bezorgd door hun beroepsorganisatie.

Bij het begin van de vakantie betaalde de werkgever het totale bedrag van de geplakte zegels uit aan zijn werknemers. De duur van het verlof bedroeg zes werkdagen.

Ook de typografen in de krantenwereld konden rekenen op een bijzonder voordelige regeling: de meesten onder hen hadden jaarlijks recht op twee volle vakantieweken.

Ook in de verschillende coöperatieven gaat men over tot de invoering van het betaald verlof van drie tot vijftien dagen⁵: ondermeer in de christelijke coöperatie “De Hoorn” (Lier, Mechelen, Turnhout, Herenthals) en de socialistische “Vooruit” in Gent⁶.

De arbeiders in het textielbedrijf van de socialistische “Vooruit” kregen als eersten een week verlof met een dubbel loon, en dit ter gelegenheid van de “Gentse Feesten”.

Maar vooral de bedrijven in de regio Eupen-Malmedy stonden een 7-daagse betaalde vakantie toe aan hun arbeiders; dit was niet helemaal verwonderlijk, aangezien deze streek voor 1914 deel uitmaakte van het Duitse Rijk waar de arbeidersvakantie sterk verbreid was dankzij collectieve overeenkomsten.

⁵ Oscar de Swaef, Voor Jaarlijksch Betaald Arbeidersverlof, l’Eglantier, Bruxelles, 1928, p. 21 november 1929, p. 261.

⁶ ACV, november 1929, p. 259-272.

In 1922 werden heel wat van deze collectieve overeenkomsten niet hernieuwd, met de argumentatie dat de werkgevers door het loonverlies de concurrentie niet meer aankonden met de bedrijven in de rest van het land waar geen betaald verlof werd toegekend.

In navolging van hun Britse collega's is het vooral bij de mijnwerkers dat de eis groeit voor een meer algemene toepassing van het betaald verlof. De christelijke mijnwerkersbond behandelt het vraagstuk op zijn congressen van 1921 en 1922 en op 24 juli 1923 legt de socialis­tische Senator A. LOMBARD een wetsvoorstel in die zin neer¹.

In oktober van datzelfde jaar publiceert Joseph BONDAS, toenmalig adjunct-nationaal secretaris van de Belgische Syndicale Commissie, en vanaf 1940 de algemene secretaris van het Belgisch vakverbond, de brochure «Les Vacances ouvrières» waarin hij de verschillende systemen van betaald verlof in België en in het buitenland vergelijkt².

J. BONDAS verrichtte baanbrekend werk met zijn onderzoek naar het belang van de vakantie voor de arbeiders, de gevolgen ervan op de economische situatie en de toestand in het buitenland. Hij beperkte zich zeker niet tot het schrijven van een syndicaal pamflet, maar slaagde erin om de thematiek op een duidelijke wijze uiteen te zetten.

Het werk van BONDAS bleef jarenlang het belangrijkste referentiewerk in verband met het betaald arbeidersverlof, zowel in socialistische als in christelijke syndicale kringen. BONDAS realiseerde zich echter heel goed dat, ondanks de beperkte weerstand tegen het betaald arbeidersverlof, het principe niet zomaar zou worden aanvaard door het patronaat en de regering.

Daarom drong hij er ook sterk op aan dat de verschillende gewestelijke afdelingen van het vakverbond deze eis zouden opnemen in hun plaatselijke campagnes: De min of meer spoedige verwezenlijking der hervorming hangt dus van ons, van de met de parlementaire actie gepaard gaande syndicale actie, af³.

In 1925 staat de socialistische Minister van Spoorwegen Edward ANSEELE een jaarlijks verlof van acht dagen toe aan de spoorarbeiders. Op het jaarlijks congres van de Belgische Syndicale Commissie op 25, 26 en 27 juli 1925 komt de kwestie van het jaarlijks arbeidersverlof opnieuw ter sprake, en het Congres geeft het Nationaal Comité van de vakbond de opdracht om de tekst voor een wetsvoorstel uit te werken.

Het Comité beëindigt zijn werk op 16 november 1926 en de voorgestelde tekst toont enkele bijzonder interessante passages⁴. Zo staat te lezen dat er geen rekening mag gehouden worden met het aantal werkgevers van een arbeider bij het bepalen van zijn aantal vakantie­dagen (art. 2) en dat een gedeelte (minimum de helft) van het loon voor de vakantieperiode voor de aanvang van die vakantie dient te worden uitbetaald (art. 7).

Om een “rechtvaardige verdeling der lasten te verzekeren”, stelt men in artikel 9 van het wetsvoorstel voor, om “onder de bescherming van de regering een compensatiekas op te richten, waarbij alle werkgevers dienen te worden aangesloten en die zal instaan voor de betaling van het vakantiegeld”.

Het wetsvoorstel wordt overgemaakt aan de socialistische fractie in de Senaat, maar er komt geen gevolg aan omwille van de val van de regering Henri JASPAR op 21 november 1927.

Intussen blijven de syndicalisten de buitenlandse ontwikkelingen op de voet volgen. Zo publiceert “De Belgische Vakbeweging” in februari 1926 een artikel over de wet op de arbeidersvakantie in Brazilië met een kleine vingerwijzing naar de situatie in eigen land⁵.

1 Jozef Braeckman, Betaalde Verlofdagen, VIIde Congres van het Algemeen Christen Vakverbond van België, 15 en 16 augustus 1925, Kortrijk, p. 5.

2 Jos. Bondas, Les Vacances Ouvrières, Bruxelles, oktober 1923.

3 Le mouvement syndical belge, 4 december 1926, p. 371.

4 Oscar De Swaef, Op. Cit.

5 Le mouvement syndical belge, 13 februari 1926, p. 44.

Met de verder doorgedreven mechanisering in de Belgische bedrijven wordt ook in een groeiende mate aandacht besteed aan de gezondheidsfactor: een belangrijk element bij het verdedigen van het principe van het jaarlijks betaald arbeidersverlof.

Vooraf in katholieke middens had men plots aandacht voor een fenomeen dat in het begin van de twintigste eeuw in andere landen reeds een onderwerp van onderzoek was geweest. Het was de Duitse arts Friedrich KELLER die de vakantieperiode noodzakelijk achtte voor de gezondheid van de fabrieksarbeiders, en in de eerste plaats om het hoofd te kunnen bieden aan de vele “zenuwziekten”⁶.

Hij stelt echter wel voor om de arbeiders in boerderijen te laten werken, waar ze alsnog een bijdrage konden leveren tot de “economische ontwikkeling van het land”. Gelijkaardige elementen vindt men terug in een verslag van de christelijke syndicalist M. DECOURCELLES, gepubliceerd in het maandblad van het ACV, waar hij duidt op de noodzaak van een “ernstige rust” om te kunnen weerstaan aan de nadelige gevolgen van het “automatische gedoe” in de fabrieken⁷.

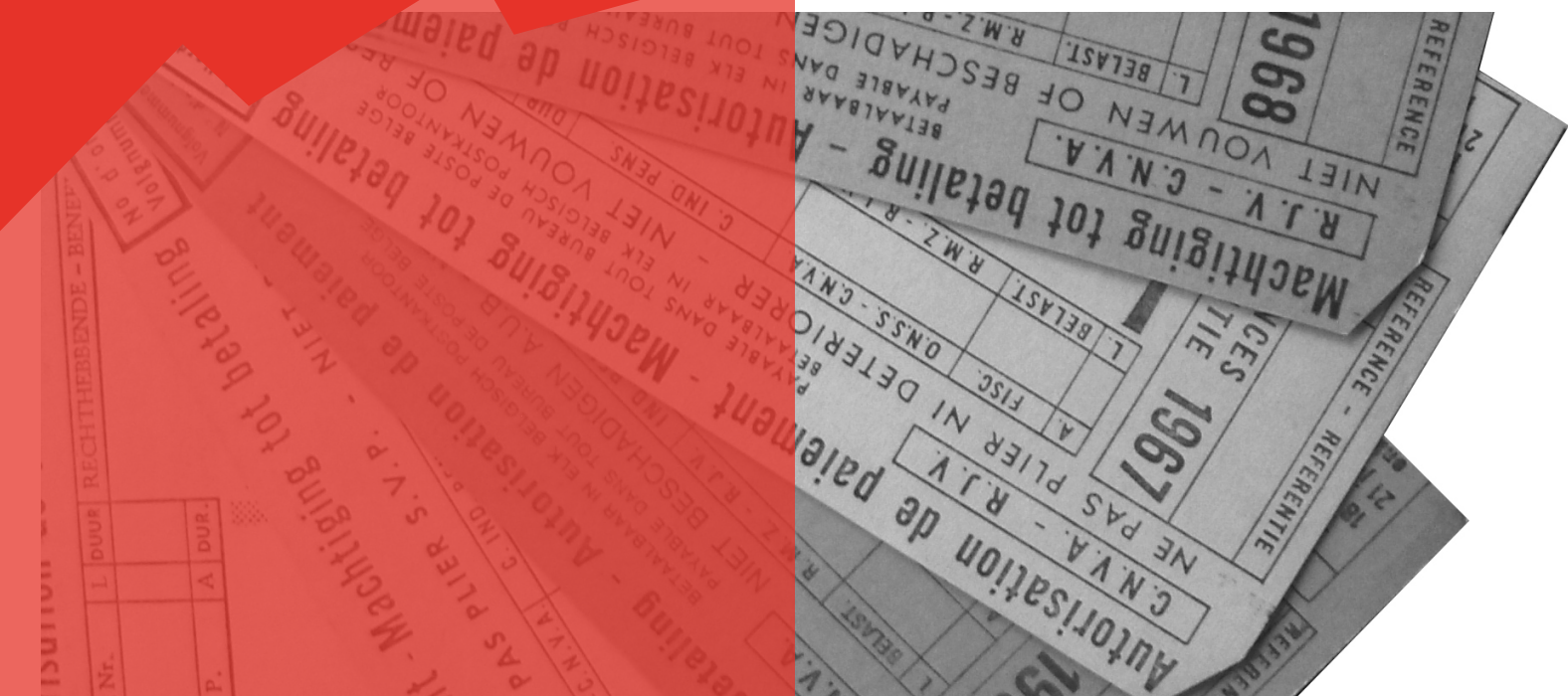
Hierin steekt een duidelijke verwijzing naar het bandwerk dat van groeiend belang begon te worden binnen het productieproces. Het is tevens een verscholen verzet tegen deze verregerende automatisering in de bedrijven: “/.../ Daardoor ook komen de manoeuvres op één lijn te staan met de vakmannen /.../ hun beroepshoedanigheden worden op het achterplan geschoven /.../ de persoonlijkheid in de schaduw gesteld /.../”⁸.

We kunnen ons dan ook de vraag stellen of deze automatisering niet sterk heeft bijgedragen tot een snellere aanvaarding van het principe van het betaald verlof: de industriële veranderingen troffen in de eerste plaats de beter geschoolde arbeiders en ze veroorzaakten een belangrijke breuklijn tussen de kleinere (familie)bedrijven en de grote bedrijven met hun geautomatiseerde productielijnen. Een dergelijke veronderstelling wordt in 1936 nog ondersteund door de beslissing van de Belgische wetgever om werkgevers met minder dan tien arbeidskrachten van het verplichte betaald verlof vrij te stellen.

6 Friedrich Keller, Beurlaubung von Industriearbeitern zur Beschäftigung in landwirtschaftlichen Betrieben unter Mitwirkung der sozialen Versicherungsanstalten, Leipzig, 1905.

7 ACV, juli-augustus 1930, p. 189-190.

8 ACV, juli-augustus 1930, p. 190.



Alle strijd ten spijt, nog geen arbeidsvakantie

De individuele inspanningen van enkele syndicalisten ten spijt kwam de strijd van de Belgische vakbonden, voor de wettelijke regeling van het betaald arbeidersverlof, bijzonder laat. In de brochure "Voor Jaarlijksch Betaald Arbeidersverlof" zoekt de socialistische vakbondsmilitant Oscar DE SWAEF naar de redenen waarom onze vakbonden relatief laat aandacht besteden aan de problematiek van de arbeidersvakantie in vergelijking met het buitenland¹.

De strijd tegen het loonverlies, omwille van de ontwaarding van de Belgische munt, had volgens de auteur jarenlang een prioriteit bij de Belgische syndicalisten.

Maar volgens O. DE SWAEF diende hierin verandering te komen: het zenuwslopende werk en het "waardigheidsgevoel" van de handarbeiders verplichtte de werkgevers ertoe om niet langer onderscheid te maken tussen de rechten van hand- en geestesarbeiders. Het recht op vakantiedagen voor arbeiders in Amerikaanse trusts bewees dat er geen sprake kon zijn van een productieverlies, maar dat de werknemers eerder gemotiveerd werden door de nieuwe maatregel.

Zowel de christelijke als de socialistische vakbeweging waren het eens over de noodzaak van een betaalde arbeidsvakantie, maar hun onderliggende filosofie verschilde nogal sterk. Zo hekelden de socialistische syndicalisten het voorstel (dd. 15 oktober 1929) van het bestuur van het Christelijk Vakverbond waarbij tien betaalde verlofdagen werden geëist, met dien verstande dat ze over het gehele jaar konden worden gespreid, en waarin ook vier religieuze feestdagen waren begrepen.

Volgens de socialisten gaf dit voorstel een wapen in de handen van de patroons om de betaalde vakantiedagen gelijk te stellen met de "verloren maandagen", wat volledig in strijd was met de principes van de betaalde vakantie.

De socialistische vakbond beschouwde een vakantieperiode als een periode van verschillende opeenvolgende dagen, waarbij de arbeiders "zich kunnen uitrusten, zich verzetten, en gedurende enkele dagen achtereen ontsnappen aan de dagelijksche omgeving, aan de beslommering, aan het gedruisch en aan de onreinheden van de fabriek²".

Toch betekende het ACV-voorstel een belangrijke doorbraak in de christelijke vakbeweging. In 1929 is er dan ook nog het wetsvoorstel van ACV-voorzitter René DE BRUYNE. Hierin neemt de christelijke voorman een gematigder standpunt dan zijn socialistische confraters, waarbij hij de regeling van het betaald verlof overlaat aan het gemeenschappelijk overleg tussen werkgevers en werknemers³.

Enkel in die gevallen waar geen collectieve overeenkomst kan worden bereikt laat hij de wetgever tussenkomen om een verplichte regeling op te leggen.

Verder doet DE BRUYNE ook het voorstel om de betaling van het vakantiegeld te regelen met zegeltjes, die de werkgevers voor hun arbeiders op een stortingskaart dienden te plakken, in verhouding tot het verdiende loon.

In tegenstelling tot het eerder vermelde voorstel van het ACV-bestuur, wil DE BRUYNE dat de werknemer zelf bepaalt of hij zijn vakantie al dan niet in opeenvolgende dagen wenst te nemen. Het eerder geciteerde rapport van DECOURCELLES suggereerde dat de arbeiders een vrijwillige bijdrage aan een "verloffonds" van de vakbond zouden kunnen storten, die dan op zijn beurt de arbeider zijn vergoeding betaalt bij de aanvang van de vakantie⁴.

¹ Oscar De Swaef, Op. Cit.

² Le mouvement syndical belge, 20 november 1929, p. 283.

³ ACV, december 1929, p. 280-281.

⁴ ACV, juli-augustus 1930, p. 193.

Het wetsvoorstel DE BRUYNE spreekt zich uit in dezelfde zin: art. 10 § 5, voorziet dat de verloftoelagen betaald worden door tussenkomst van de beroepsverenigingen, waarbij de werknemer is aangesloten.

Op het IXe Christelijk Syndicaal Congres te Luik (5 en 6 juli 1930) betuigen de deelnemers nogmaals hun steun aan de besluiten genomen op het Congres van 1925, en roept men het parlement op om tot een stemming over te gaan van de wetsvoorstellen die door DE BRUYNE werden ingediend⁵. Op hetzelfde ogenblik als de christendemocraten werken ook de socialisten aan een nieuw wetsvoorstel.

Op 15 oktober 1929 verleent het Nationaal Comité van de Syndicale Commissie zijn goedkeuring aan een wetsontwerp op de arbeidersvakantie dat door volksvertegenwoordiger Isi DELVIGNE werd ingediend. Het document komt grotendeels overeen met het in 1926 samengestelde voorstel. Op 20 oktober roept het socialistisch syndicaat de arbeidende bevolking op om een petitie te ondertekenen die het wetsvoorstel moet ondersteunen. Men rekent op een miljoen stemmen⁶.

Om de actie kracht bij te zetten beginnen de mijnwerkers op 24 oktober 1929 een staking, met als eis de invoering van het betaald verlof. De socialistische Centrale van de Mijnwerkers krijgt al vlug de steun van de Centrale der metaalbewerkers, die zelf een consensus bereikten met de werkgevers in de Commissies van Machinebouw en IJzernijverheid.

Het voorstel DELVIGNE wordt in de Kamer neergelegd op 18 december 1930, maar de economische crisis die in dat jaar uitbreekt dringt het initiatief definitief naar de achtergrond. In februari 1931 doen de socialisten een schuchtere oproep voor de invoering van de arbeidersvakantie, met als argument dat men in deze periode enkele werklozen in dienst kan nemen.

Op 2 juli 1931 is een voorstel in de Franse Kamer aanleiding voor de Belgische Syndicale Commissie om de problematiek nog eens op de voorgrond te brengen, maar alleen al het feit dat het slechts een klein artikel is, in de rubriek "Syndicale Documentatie" toont dat de kwestie naar de achtergrond werd verschoven. In 1932 kan men zelfs de eis voor het betaald verlof niet meer terugvinden tussen de ordewoorden van de 1-meiviering⁷.

In oktober 1932 zou de socialistische vakbond dan nog eens een oproep doen tot haar leden om de eis voor het betaald verlof te blijven steunen, en aan de socialistische parlementaire fractie vraagt men om de eis zo vlug mogelijk in het parlement ter sprake te brengen⁸.

In "De Belgische Vakbeweging" van 1933, 1934 en 1935 komt bij de gebruikelijke 1-mei ordewoorden geen enkele verwijzing meer voor naar de betaalde vakantie voor arbeiders. Er is ook geen enkele vermelding in het "Plan van de Arbeid" van 1933.

⁵ ACV, juli-augustus 1930, p. 195-196.

⁶ De Belgische Vakbeweging, 20 oktober 1930, p. 245.

⁷ De Belgische Vakbeweging, 20 april 1932, p. 1.

⁸ De Belgische Vakbeweging, 20 oktober 1932, p. 255.

1936 : De doorbraak

In mei 1936 breken over geheel Frankrijk stakingen uit. In enkele weken tijd ligt de volledige industrie lam. Terwijl de Franse Volksfrontregering op de meeste stakerseisen ingaat, waait de vonk van de sociale onrust over naar België.

Zonder dat de vakbondsleiding er weet van heeft leggen de Antwerpse dokwerkers op 3 juni het werk neer. Enkele dagen later gevolgd door de mijnwerkers van de Luikse «La Batterie». De vakbonden worden volledig verrast door de ontwikkeling en vinden er geen onmiddellijk antwoord op. Later verklaart de socialistische vakbond dat het de bedoeling was om geen ordewoorden te geven en de stakingen vrijwillig te laten uitbarsten¹.

Dan komt alles plotseling in een stroomversnelling: op 11 juni volgt een eerste officieus overleg tussen de socialistische en christelijke vakbonden, 's anderendaags is er een eerste ontmoeting met regeringsformateur Paul VAN ZEELAND en op 13 juni komen beide vakbonden opnieuw bijeen bij het Ministerie van Arbeid om hun eisen voor te leggen. Intussen sluiten de liberale vakbonden zich bij de staking aan en leggen er meer dan een half miljoen arbeiders het werk neer.

Op woensdag 17 juni heeft dan de eerste historische ontmoeting plaats tussen de vakbonden en het patronaat, onder het voorzitterschap van de toen reeds tot premier aangestelde VAN ZEELAND.

Het is deze regeringsleider die, met zachte druk, het “Centraal Nijverheidscomitee” ertoe kan bewegen om het laatste verzet tegen de loonsverhoging en de betaalde vakantie te laten varen. Er komt een algemeen akkoord, maar het duurt nog verschillende dagen vooraleer tientallen paritaire comités alle details van het akkoord hebben uitgewerkt. Op 22 juni beslissen de vakbonden uiteindelijk om het werk te hervatten.

In de marge van de geschiedenis van de betaalde arbeidersvakanties in België is het belangrijk om dieper in te gaan op de gebeurtenissen in juni 1936. We moeten ons immers de vraag stellen waarom de eis voor betaald verlof na een tiental stakingsdagen werd ingewilligd, terwijl men er gedurende twintig jaar niet in slaagde om een compromis te bereiken en de problematiek zelfs helemaal niet ter sprake kwam in de vijf jaar die de staking voorafgingen.

Op 18 juni 1936 publiceerde het christelijk vakbondsblad “Ons Weekblad” een artikel “Arbeiders, Past Op !...”, “... De syndicaten hebben zelf de eischen der arbeiders geformuleerd en de leiding van het conflict genomen ...”. Daarmee liet de syndicale leiding uitschijnen dat ze wel degelijk de leiding van de staking in handen had.

Een onderzoek van de Antwerpse politierapporten leert ons echter dat het de stakende dokwerkers in de eerste plaats om een hoger loon te doen was, en in enkele uitzonderlijke gevallen ook om een betaald verlof.

Van vakbondsacties lijkt hier geen sprake te zijn, het gaat veel eerder om wilde stakingen. De vakbondsleiding werd door de staking verast en het duurt bijna een week vooraleer ze een duidelijke houding hebben aangenomen. Veel alternatieven hadden ze niet.

De parlementsverkiezingen van 24 mei 1936 betekenen de doorbraak voor de communisten en extreem-rechts in België en ook de vakbondswereld dreigt de greep op zijn achterban te verliezen. Het socialistisch syndicaat, ontgoocheld over de verkiezingsuitslag, stapt resoluut naar de “Belgische Werklieden Partij” met een duidelijk programma van eisen, zoals een algemene pensioenwet en de betaalde arbeidersvakantie².

Maar de angst dat radicale elementen de staking naar hun hand zullen zetten, zit er sterk in bij de “traditionele” vakbonden. Het christelijk vakbondsblad “Ons Weekblad” waarschuwt ondubbelzinnig voor “avonturiers en demagogen” die de stakingsbeweging in handen willen nemen: “deze demagogen zijn niet alleen mannen van links; er zijn er ook van rechts, van uiterst rechts zelfs. En die van rechts zijn dikwijls nog erger dan die van links / ... We zijn hier getuige van het klassiek maneuver der Duitse nazis /...”³.

¹ De Belgische Vakbeweging, 29 juni 1936, p. 110.

² De Belgische Vakbeweging, 25 mei 1936, p. 90.

³ Ons Weekblad, 18 juni 1936, p. 1.



Ook in de socialistische pers klinken gelijkaardige waarschuwingen: “/.../ De burgerpers heeft deze staking als een communistisch complot willen doodverven. Wij willen niet ontkennen dat in conflict /.../ de extremistische elementen gehitst hebben/.../”⁴. En de angst blijft, zelfs nog na het sociaal akkoord: “Indien sommige extremistische en demagogische elementen, zonder verantwoordelijkheid, het gezicht der arbeiders niet opzettelijk en boosaardig vertroebeld hadden, dan zouden alle arbeiders onmiddellijk de geweldige waarde van hun overwinning ingezien en op prijs gesteld hebben. Nu is dit in enkele streken nog niet het geval geweest. /.../”⁵.

Daarmee erkende het bestuur van de Syndicale Commissie expliciet dat ze niet de volledige controle op de stakingsbeweging in de hand had. Het is in deze context dat het eerste gemeenschappelijk platform van de “Socialistische Syndicale Commissie” en het “Algemeen Christelijk Vakverbond” ontstaat. Meer nog, ook bij de regering VAN ZEELAND (een regering van nationale unie met katholieken, liberalen en socialisten), groeit het besef dat de vakbonden met de rug tegen de muur staan en dat men kost wat kost een grotere sociale en politieke crisis dient te vermijden.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat VAN ZEELAND, met zachte druk, het “Centraal Nijverheidscomité” ertoe gaat bewegen om het laatste verzet tegen de loonsverhoging en de betaalde vakantie te laten varen. Het jaarlijks verlof was voor de werkgevers gemakkelijker aanvaardbaar dan de 40-uren week omdat ze maar een beperkte vermindering van prestaties betekende: minder dan 2% van de totale werktijd, tegenover een globale vermindering van 20% bij de invoering van de 40-urenweek⁶.

Daarenboven leverde de vakantieperiode een aantal extra voordelen op voor de bedrijven: ze kon samenvallen met een noodzakelijke onderhoudsbeurt van de machines, bij een inventarisatie of bij het beheer van de onverkochte voorraden. De vakbonden wilden echter wel de indruk wekken dat de eisen pas werden ingewilligd na harde onderhandelingen, wat duidelijk geïllustreerd wordt in een artikel van “Ons Weekblad”, het blad van de christelijke vakbewegingen van Antwerpen: “Het zijn de syndicaten die van in den beginne het conflict geleid hebben /.../ de vakbeweging /.../ zonder haar zou de beweging toch uitgebroken zijn maar dan zou er ook geen spraak geweest zijn van tucht of geslotenheid /.../”⁷.

Maar het akkoord van 1936 werd in syndicale middens ook op heel wat kritiek onthaald. Vooral het feit dat de wet niet toepasselijk was voor bedrijven met minder dan tien werknemers lokte ondermeer protesten uit, in het ACV-blad “De Gids”, waar men het onredelijk vond dat er 149 206 werklieden werden uitgesloten van het nieuwe sociale recht⁸. Al heel vlug bleek dat de Paritaire Commissies naar een ruime interpretatie van dit artikel streefden.

Bij koninklijk besluit van 6 oktober 1936 werd het toepassingsveld van de wet trouwens uitgebreid tot ondernemingen met vijf tot tien werknemers⁹. Daarenboven was er nogal wat kritiek op het feit dat de arbeider eerst een volledig jaar bij dezelfde werkgever diende te werken alvorens hij van betaalde vakantie kon genieten. En ook met de toepassing van de nieuwe wet werd soms een loopje genomen.

Om haar militanten in de problematiek wegwijs te maken, publiceerde “De Belgische Vakbeweging” regelmatig een vonnis, zo ondermeer over de problemen die zich voordeden bij de betaling van het vakantiegeld¹⁰.

De wet voorzag dat de werkgever een bijdrage op het loon (2%) stortte aan de compensatiekassen, waarvoor deze kassen hem dan zegels verkochten. De werkgever diende deze zegels bij iedere betaling van het loon, of minstens een keer per maand, aan te brengen op de verlofkaart van de betrokken werknemer.

4 De Belgische Vakbeweging, 29 juni 1936, p. 110.

5 Le Mouvement syndical belge, 29 juni 1936, p. 118.

6 André Hut, Congés payés 1936 - Histoire et idéologie, Artel, Bruxelles, 1991.

7 Ons Weekblad, 25 juni 1936, p. 1.

8 De Gids op Maatschappelijk Gebied, 1936, p. 766.

9 De Belgische Vakbeweging, 20 oktober 1937, p. 264.

10 De Belgische Vakbeweging, 1937, “Arbeid en recht”.

De «nationale dienst voor arbeidersverlof»: betaalde vakantie en vrijetijdsbesteding

Maar ondanks alle moeilijkheden was de arbeidersvakantie een feit; duizenden arbeiders konden in 1937 voor de eerste maal genieten van een nieuwe vrijheid¹.

Voor de vakbonden waren de problemen echter nog niet opgelost. Zij zagen het recht op betaalde vakantiedagen gekoppeld aan de mogelijkheid van de arbeider om te kunnen ontsnappen aan zijn dagelijkse leefwereld.

In 1930 maakten de christelijke vakbonden zich reeds zorgen over de vrijetijdsbesteding van de arbeiders². Nadat de collectieve overeenkomsten het jaarlijks verlof in de twintiger jaren hadden ingevoerd, zochten de vakbonden naar een oplossing voor dit probleem met de oprichting van vakantiehuizen (de socialisten o.m. in Adinkerke, Koksijde, Nieuwpoort, Heist en Oostende; de katholieken o.m. in Nieuwpoort, Gembloux, Godinne, Hastière en Bohan).

In 1925 stichtte de “Centrale voor arbeidersopleiding” van de socialistische vakbond een reisbureau met een aantal goedkopere reisprogramma’s. In 1928 richtte het “Nationaal Actiecomitee voor de Vrouwen” een coöperatieve vennootschap op voor de promotie van de vakantieplaatsen: «Les vacances ouvrières».

In Vlaanderen wordt, van socialistische zijde, in 1927 de “Arbeiderstoeristenbond” opgericht en tien jaar later stichtte het Belgisch Vakverbond de “Dienst voor Arbeidersvakantie - Vakantievreugde”. In 1936 richtten de christelijke organisaties een samenwerkingsverband op: de “Centrale Vakantiedienst”, die later werd omgevormd tot de v.z.w. «Loisirs et Vacances».

Aan socialistische zijde vormden zich in verschillende regionale centra: de “Bureaus voor arbeidersvakanties”, die documentatie en informatie verstrekten, propaganda voerden voor de “geestelijke voorbereiding van het verlof”, en alle acties in verband met de vakantiebesteding moesten coördineren³. Ook de overheid liet zich bij dergelijke initiatieven niet onbetuigd.

In november 1936 stichtte Minister van Vervoer Henri JASPAR de “Commissie van het arbeidersverlof”. De Commissie had verschillende afdelingen die elk een specifiek aspect van de vakantie bestudeerden: transport, vakantiehuizen en hotels, volksoopvoeding, toerisme, jeugd, ...

Op 3 mei 1937 werd een “Nationale Dienst voor Arbeidersverlof” («Office national des vacances ouvrières») in het leven geroepen, met als opdracht het propageren van een nuttig gebruik van de vakantie. In datzelfde jaar voerde de overheid ook een vakantiekaart in die gezinnen met lage inkomens een vermindering van 25%-50% toestond op het openbaar vervoer, in musea, op evenementen, ...

In 1937 werden er ± 531 000 kaarten door de werkgevers aan gevraagd; daarvan werden er 87 000 effectief door de arbeiders gebruikt, wat duidelijk bewees dat het vakantiegeld niet volstond om te reizen. Hierin komt pas verandering met de uitbetaling van een dubbel vakantiegeld (wetten van 10.08.1947 en 04.06.1948).

Binnen de christelijke arbeidersbeweging stond de inmenging van de overheid in de vakantiebesteding heel vlug ter discussie, vooral dan de functie van de “Nationale Dienst voor Arbeidersverlof”.

De opdracht van deze dienst was niet duidelijk genoeg omschreven en voor de christelijke syndicalisten stond het buiten kijf dat “de vrije tijd in de eerste plaats aan de arbeiders zelf toebehoort en niet aan de Staat of aan de werkgevers”. Ze vonden dat de overheid enkel moest tussenkomen “bij de coördinatie, de ondersteuning, de subsidiëring en de controle van de inspanningen, gegroeid uit het privaat initiatief”⁴.

1 Die “nieuwe” vrijheid komt bijzonder goed tot uiting in een gedicht van Jozef Pauwels, *Congés payés - Gedicht in vijftig strofen*, Dendermonde, 1938.

2 *La Vie syndicale, Organe de la Fédération Chrétienne*, augustus 1930, p. 1.

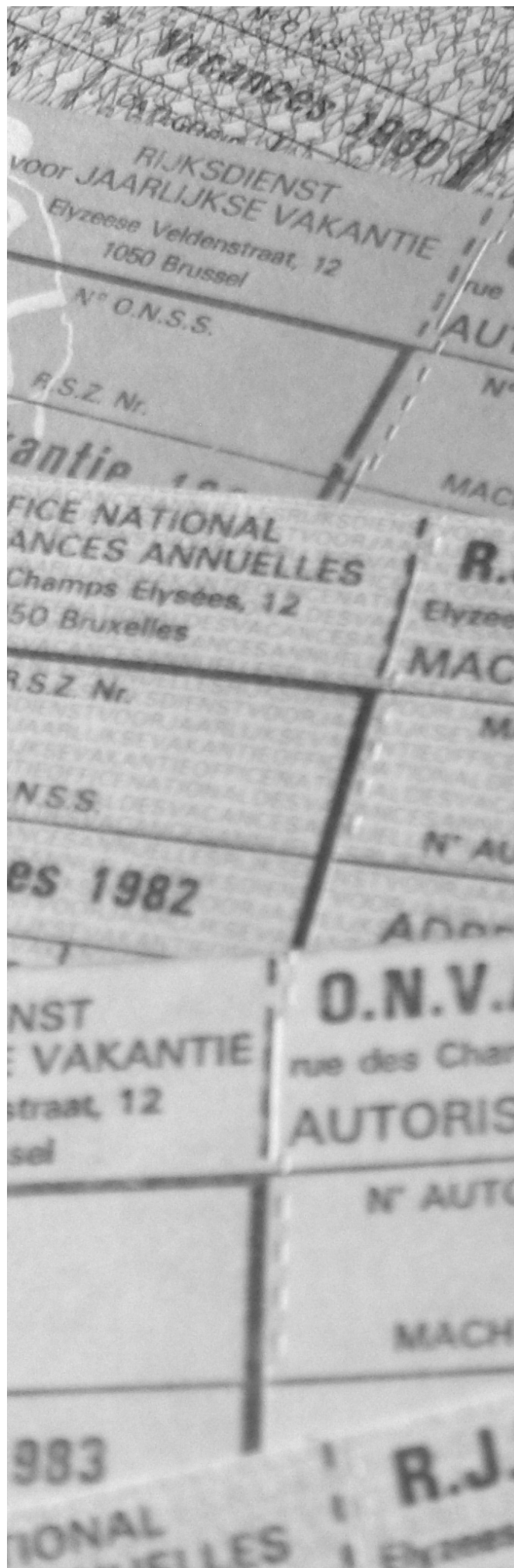
3 *De Belgische Vakbeweging*, 20 december 1937, p. 336.

4 *Les dossiers de l'action sociale catholique*, mei 1938, p. 415-421.

Maar het was de christelijke vakbond duidelijk om meer te doen dan het louter inperken van de staatsinterventie; ze riep haar afdelingen op om initiatieven te ontwikkelen voor de vakantiebesteding van hun leden, want “wie meester is van de vrije tijd en de arbeidersvakantie, zal ook meester zijn van de werkende klasse”⁵. Deze filosofie ligt mede aan de basis van een bijzonder paternalistische houding bij de vakbonden, de werkgevers en de overheid.

In de eerste jaren na de invoering van de jaarlijkse arbeidersvakantie lijkt iedereen de mening toegedaan dat arbeiders niet in staat zijn om zelf hun vrije tijd op een nuttige wijze te besteden. Niet alleen werkgevers, maar ook vooraanstaande syndicalisten dachten dat de arbeider niet voorbereid was om op verrijkende wijze te genieten van zijn verworven recht.

Door sommigen werd hij zelfs vergeleken met een kind dat een groot speelgoedvliegtuig kreeg maar niet goed wist wat ermee aan te vangen. Anderzijds vrezden de gevestigde ideologische machtsblokken in de arbeidersbeweging - in casu de socialisten en de christen-democraten - dat ze tijdens de arbeidersvakantie geen invloed meer zullen hebben op de arbeiders, en dat ze daarmee vrij spel laten aan communistische en extreem-rechtse invloeden.



⁵ Op. cit. p. 421.

Ook in het buitenland vierde het paternalisme hoogtij. In Frankrijk organiseerde het Volksfront culturele manifestaties tijdens de vakantieperiodes met de bedoeling om de arbeiders zoveel mogelijk aan zich te binden onder het voorwendsel van de vorming van een “nieuwe arbeiderscultuur”.

In Italië en Duitsland werden de arbeiders zelfs in hun vrije tijd gemanipuleerd door de fascistische en nazistische doctrines van de “dopo lavoro” en de “Kraft durch Freude”, die de jaarlijkse arbeidersvakantie als een ideaal instrument beschouwden om het proletariaat aan banden te leggen.

De cultureel-educatieve Duitse propagandadienst “Kraft Durch Freude” organiseerde massale bezoeken aan historische plaatsen in Duitsland, waar de arbeider dan een hersenspoeling kreeg met een nationaal, socialistische ideologie. En met slogans zoals “Gebot der Arbeit - Gebot des Urlaubs” (Plicht tot arbeid - Plicht tot vakantie) slaagde Adolf HITLER erin om het sociale recht op betaalde vakantie als een nazistische verwezenlijking voor te stellen.

Langzaam groeide er echter verzet tegen de excessen van de paternalistische benadering. De I.A.O.-directeur Albert THOMAS verklaarde “dat de vrije tijd niet langer gestructureerd kon worden door regeringen, vakbonden of patronale organisaties”, en, “dat de arbeiders te individualistisch zijn om zich te onderwerpen aan deze patronage en verborgen agenda’s”. Het was volgens deze Franse socialist “alleen een klasseloos, breed-maatschappelijk georganiseerde vrije tijd die de ondoelmatigheid en de conflicten van de ideologisch georganiseerde vrije tijd konden doorbreken”.

Ook Henri JANNE, directeur van de “Nationale Dienst voor Arbeidersverlof”, meende dat er geen sprake kon zijn “in landen waar de bevolking aan zijn persoonlijke vrijheid gehecht was, om de arbeidersklasse in officiële organismen te concentreren, die op exclusieve manier de vrije tijd zouden beheren”. Verder getuigt hij: “De vrijetijdsbesteding van de arbeiders zal het werk van de arbeiders zelf zijn”¹.

Na 1936 zetten de vakbonden zich in het bijzonder in voor de rechten van de jonge arbeiders. Zo was er ondermeer een ACV-voorstel om jongeren onder de 17 jaar een verdriedubbeling van hun vakantiedagen te geven². Volgens de christelijke vakbond hielden de werkgevers wel rekening met de leeftijd van de jongeren bij het uitbetalen van de lonen, maar besteden ze geen aandacht aan de noden van de jonge arbeiders. In 1930 voerde de christelijke jeugdbeweging KAJ/JOC een campagne om de jonge arbeiders bewust te maken van de noodzaak van een betaalde vakantie.

In 1936 herhaalden ze de eis om arbeiders onder de achttien jaar drie weken verlof toe te kennen; een standpunt dat door het ACV-Congres van 1938 werd overgenomen³.

1 A.Hut, Op. cit.

2 ACV, 5 mei 1938, p. 607.

3 De Belgische Vakbeweging, 20 augustus 1938, p. 253.

1938: Een verbeterde wetgeving

Op 20 augustus 1938 werd een nieuwe wet van kracht met enkele aanzienlijke verbeteringen: iedere werknemer kreeg nu het recht op betaalde vakantie, onafgezien van het aantal werkgevers waarvoor hij gewerkt had of van het totaal aantal werknemers in het bedrijf.

Jongeren onder de achttien jaar konden nu ook rekenen op een verdubbeling van het aantal vakantiedagen en naast de reeds bestaande compensatiekassen werd een "Nationale Hulpkas" opgericht, onder het beheer van de "Algemene Spaar- en Lijfrentekas".

Deze nieuwe overheidsinstelling stond in voor de betaling van de tweede vakantieweek van de jonge arbeiders en in gevallen waar de werknemer, om de een of andere reden, geen vakantiegeld kon krijgen van zijn werkgever. De Hulpkas putte haar financiële middelen uit de 0,5 % bijdrage op het loon van de arbeiders die de werkgevers aan de Hulpkas dienden te storten (dit dus naast de 2% die de werkgevers reeds storten aan de verschillende compensatiekassen voor de betaling van het gewone vakantiegeld)¹.



¹ Bureau international du Travail, Les congés payés, Conférence internationale du Travail, Rapport IV(1) - Trente-sixième session - 1953, Genève, 1952, p. 7-8.

Epiloog

Het recht op betaalde arbeidersvakantie is momenteel een algemeen aanvaard principe in de internationale sociale wetgeving. Het werd opgenomen in de "Universele Verklaring van de Rechten van de Mens" en staat ingeschreven in de grondwet van een dozijn landen.

In andere landen wordt het geregeld door middel van wettelijke bepalingen (zoals in België vanaf 1936), door collectieve arbeidsovereenkomsten vooral in de Angelsaksische wereld, door scheidsrechterlijke uitspraak (in Australië en Nieuw-Zeeland) of via de bestaande "zeden en gewoonten" (voor 1930 ondermeer in de Nederlandse textielbedrijven)¹.

In een aantal landen werden vakantiekasen opgericht voor de uitbetaling van het vakantiegeld. Zo kent de bij wet van 3 januari 1946 opgerichte "Rijkskas voor Jaarlijks Verlof" thans "Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie" genaamd ondermeer analoge instellingen in de Canadese provincies Alberta en Ontario, in IJsland, Israël, Noorwegen, Cyprus, Nieuw-Zeeland, de Zwitserse kantons Vaud en Genève en in Polen. Toch verschilt de werking van deze instellingen nogal sterk.

In de voormalige socialistische Volksrepubliek Polen werd ze samengesteld door de "Centrale Syndicale Commissie" en was ze verantwoordelijk voor de vrijetijdsbesteding van de arbeiders in de meest brede zin. En in Israël is de nationale vakantiekas alleen verantwoordelijk voor arbeiders die minder dan 75 dagen werkten voor eenzelfde bedrijf².

De I.A.O. blijft, 75 jaar na zijn oprichting, nog een belangrijke rol spelen bij de promotie van de betaalde vakantie over de gehele wereld en onze eigen wetgeving dient niet zelden als voorbeeld voor buitenlandse initiatieven.

Voor de nieuwe staten in Centraal- en Oost-Europa, maar ook de ontwikkelingslanden, hebben baat bij een goed gestructureerd sociaal beleid aangepast aan de noden die de sterk opkomende industrialisatie in deze landen met zich meebrengt.

Maar ook in ons land blijft het belang van de betaalde vakantie onverminderd voortbestaan bijna zestig jaar nadat een eerste wet werd gestemd, ...

door **JEAN-PIERRE DESCAN LICENTIAAT IN GESCHIEDENIS**
OKTOBER 1994

Met de medewerking van:

Archief en Museum van de Socialistische Arbeidersbeweging, Gent
Katholiek Documentatie- en Onderzoekscentrum, Leuven
Instituut E. Vandervelde, Brussel
Universiteit Gent - Seminarie Nieuwste Geschiedenis, Gent
Belgische Transportarbeidersbond, Antwerpen
International Labour Office - Library, Genève
Instituut voor Europese Vorming, Brussel
Stadsarchief, Antwerpen
Koninklijke bibliotheek Albert I, Brussel

¹ Bureau international du Travail, Les congés payés, Conférence internationale du Travail, Rapport IV(1) Trente-sixième session - 1953, Genève, 1952, p. 37-38.

² Bureau international du Travail, Op. Cit.

2.

De instelling van de sociale zekerheid in België

Instelling van de solidariteit

De besluitwet van 28 december 1944 stelde de maatschappelijke zekerheid in België in. Vanaf 1 januari 1945 werd de bijdrage van 2% voor de gewone vakantiedagen, en de bijdrage van 0,5% voor de bijkomende verlofdagen begrepen in de globale sociale zekerheidsbijdrage van 23,5% op de lonen die driemaandelijks aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid (RMZ) diende te worden betaald.

Het storten van sociale zekerheidsbijdragen had als gevolg dat de verlofkaarten en verlofzegels afgeschaft werden, evenals de maandelijkse storting van 0,5 pct bij de Nationale Hulpkas. Als overgangmaatregel dienden de werkgevers, voor het eerste kwartaal van het jaar 1945, nog gebruik te maken van verlofzegels en -kaarten.

Het bedrag ervan werd in mindering gebracht van de bijdrage die aan de RMZ diende overgemaakt te worden. Sindsdien wordt de vakantiebijdrage door de Rijksdienst voor sociale zekerheid globaal overgemaakt aan de Nationale Hulpkas, thans Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie. Deze stort ze door aan de bijzondere vakantiefondsen in verhouding tot hun aangeslotenen.

Voor het dienstjaar 1945, dat liep van 1.4. tot 31.12.1945, werden enkel nog verlofkaarten opgemaakt voor de thuiswerkers, voor de personen die in hoofdzaak bezoldigd werden met fooien, voor deze die een contract hadden bij de zeevisserij of werkzaam waren bij de Dienst der binnenvaart.

Vanaf 1946 is het vakantiedienstjaar gelijk aan het burgerlijk jaar dat de toekenning van het vakantiegeld voorafgaat (Regentsbesluit dd. 31 maart 1945).

Voor de dienstjaren 1944-1945 en 1945 werd er, door de Nationale Hulpkas, een bijkomende verlofbezoldiging uitgekeerd ten laste van het fonds dat gevormd werd door de 0,5 pct-bijdrage in geval van:

- arbeidsongeval: 2 pct van het basisloon dat, gebruikt werd voor de berekening van de vergoeding voor tijdelijke en volledige arbeidsongeschiktheid;
- ziekte: 2 pct van het basisloon dat gebruikt werd voor de berekening van de vergoedingen die hem werden toegekend overeenkomstig de wetgeving op de verzekering tegen ziekte;
- normale oproeping onder de wapens: de bijkomende verlofbezoldiging werd vastgesteld op basis van het gemiddeld loon van de maand voorafgaand aan de oproepingsmaand;
- onmogelijkheid om te werken ingevolge vaderlandslievende of andere redenen in de loop van deze twee dienstjaren: de bijkomende verlofbezoldiging werd vastgesteld op basis van het gemiddeld loon van een arbeider van dezelfde beroeps categorie op het ogenblik van de werkstaking.

De verlofbijdrage - ten laste van het 0,5 pct-fonds van de Nationale Hulpkas - werd voor het dienstjaar 1944-1945 met 60 pct verhoogd op grondslag van de lonen uitbetaald vóór 1 september 1944. Zo nodig werden de bijdragen, die betrekking hadden op het laatste kwartaal en het dienstjaar 1945, aangevuld met een bijkomende bijdrage van 2% op het loongedeelte boven de 3 000 frank. Vanaf 1945 werd dit opgetrokken tot 4 000 frank.

3.

Oprichting van de Rijkskas voor jaarlijks verlof

Opgericht in 1938 onder de benaming “Nationale Hulpkas voor betaalde verlofdagen”, beheerd door de Algemene Spaar- en Lijfrentekas, stond zij in voor de uitbetaling van:

- . de verlofbezoldiging aan de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen waarvoor geen vakantiefonds bestond;
- . de uitbetaling van een dubbele verlofbezoldiging aan de jongeren van minder dan 18 jaar.

Hiertoe ontving zij van alle werkgevers, vanaf het boekjaar 1938-1939, hetzij rechtstreeks, hetzij via het vakantiefonds, een maandelijksse bijkomende bijdrage van 0,5% berekend op de brutolonen.

Bij artikel 17 van de besluitwet van 3 januari 1946 betreffende het jaarlijks verlof van de loontrekkende arbeiders werd de “Rijkskas voor jaarlijks verlof”, aanvankelijk nog steeds onder het beheer van de ASLK, opgericht.

Bij de vaststelling van de statuten op 18 februari 1947 werd hij onttrokken aan het beheer van de ASLK. Het werd een autonome openbare instelling afhankelijk van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg.

Het vermogen, de schuldvorderingen, de rechten en verplichtingen, alsmede de dossiers en het archief van de Rijkskas en de Nationale Hulpkas werden aan haar overgedragen.



Door het uitvoeringsbesluit van de Regent van 16 februari 1946 werden de Rijkskas en de bijzondere vakantiefondsen belast met de inning van de bijdrage van 2% en de verzameling van de loongegevens van de arbeiders, de thuisarbeiders en leerlingen die niet aan de sociale zekerheid onderworpen waren.

In tegenstelling tot de aan de sociale zekerheid onderworpen arbeiders diende, voor deze categorie van werknemers, de 2% bijdrage ook betaald te worden ingeval van arbeidsongeval, bij ziekte voor de eerste 30 dagen, bij wederoproeping onder de wapens, bij gerechtvaardigde afwezigheden en bij overmacht.

Voor deze categorieën van werknemers werd er, voor zover er geen vrijstelling gegeven was, verder gebruik gemaakt van verlofkaarten en verlofzegels.

De wet van 27 juni 1969, tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, stelde deze categorieën van arbeiders en leerling-arbeiders gelijk met de aan de sociale zekerheid onderworpen werknemers. De werkgeversbijdrage voor de vestiging van het vakantiegeld voor deze arbeiders en leerling-arbeiders wordt vanaf 1 januari 1970 geïnd door de RSZ. In 1970 werd de benaming van de Rijkskas gewijzigd in «Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie».

De Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie is sinds 1 januari 2002 een openbare instelling van sociale zekerheid. De juridische reglementaire basis is het koninklijk besluit van 8 april 2002 tot goedkeuring van de eerste bestuursovereenkomst van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie en betreffende de vaststelling van de maatregelen tot rangschikking van bedoelde Rijksdienst bij de openbare instellingen van sociale zekerheid.



4.

De evolutie van de reglementering

De vakantie duur

Aanvankelijk werd deze door de wet van 8 juli 1936 vastgesteld op minstens 6 werkdagen na één jaar voortdurende dienst bij “eenzelfde werkgever”.

In 1938 werd de vakantie duur voor de arbeiders van minder dan 18 jaar oud (op de dag dat het recht op vakantie ontstond) verdubbeld. De toestand van deze jonge arbeiders werd door de wet van 16 juni 1947 nog verbeterd.

Zij hadden, indien zij op de dag van het verstrijken van het vakantiedienstjaar minder dan 18 jaar oud waren recht op een driedubbel aantal vakantiedagen, terwijl deze van minder dan 21 jaar recht hadden op een dubbel aantal vakantiedagen.

Aan de meerderjarige werknemers, die tot dan slechts recht hadden op 6 vakantiedagen, werd door de wet van 27 mei 1952 een aanvullend anciënniteitsverlof toegekend. Dit werd vastgesteld volgens hun dienstanciënniteit. De duur ervan was gelijk aan hetzij het totaal, hetzij 2/3 of 1/3 van het wettelijk verlof waarop de arbeider recht had, en dit naargelang zijn arbeidsanciënniteit vijftien, tien of vijf jaar telde in de bedrijfssector.

Het recht op anciënniteitsverlof werd in 1954 versoepeld. De arbeidsanciënniteit werd niet meer geëist. De duur werd bepaald in functie van de leeftijd van de rechthebbende op het einde van het vakantiedienstjaar.

In 1958 werd, in een nieuw besluit, de algemene modaliteiten van uitvoering van de wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders vastgelegd. De vakantie duur wordt sindsdien vastgesteld aan de hand van een schaal in verhouding tot de gewerkte en gelijkgestelde inactiviteitsdagen in de loop van het vakantiedienstjaar.

Om de vakantie duur te bepalen bij een constante tewerkstelling in het vijf dagen weekstelsel werd het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen vermeerderd met 20%.

Een nieuwe stap tot verlenging van de vakantieduur werd gezet door het Nationaal Paritair akkoord van 12 december 1963. Hierdoor werd aan alle werknemers een derde vakantieweek gewaarborgd. Dit werd verwezenlijkt door in 1964 - bij collectieve arbeidsovereenkomsten - een bijkomende 1/2 vakantieweek, en in 1965 een volledige vakantieweek toe te kennen.

Ondanks de verbindende verklaring, bij koninklijk besluit, van deze overeenkomsten bleven duizenden werknemers uitgesloten van dit voordeel. Aan deze onrechtvaardigheid werd in 1966 een einde gemaakt door de integratie van de derde vakantieweek in het stelsel van de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Het Interprofessioneel collectief akkoord van 15 juni 1971 maakte een begin met de geleidelijke invoering van de vierde vakantieweek in het wettelijk stelsel. In 1973 werden 2 vakantiedagen toegekend, in 1974 drie dagen, en vanaf 1975 een vierde vakantieweek. De integratie ervan in het wettelijk stelsel gebeurde eveneens in 1975.

Sindsdien is de vakantieduur, op basis van het zesdagenweekstelsel, vastgesteld op maximum 24 wettelijke vakantiedagen per jaar, en dit in verhouding tot het aantal effectief gepresteerde en/of gelijkgestelde inactiviteitsdagen in de loop van het vakantiedienstjaar.

Vanaf het vakantiejaar 2004 - vakantiedienstjaar 2003 wordt het aantal wettelijke vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft vastgesteld aan de hand van volgende formule en tabel:

Voor elke tewerkstellingssituatie tijdens het vakantiedienstjaar wordt het totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en de in aanmerking genomen inactiviteitsdagen samengeteld en omgezet in het standaardstelsel van de vijfdagenweek. Het bekomen aantal wordt daarna vermenigvuldigd met de tewerkstellingsbreuk van de werknemer volgens de volgende formule:

$$A \times 5/R \times Q/S$$

Waarbij:

A = het totaal aantal dagen in een bepaalde tewerkstellingssituatie.

R = het gemiddeld aantal dagen per week waarin de werknemer geacht wordt te werken op basis van zijn contract.

Q = het gemiddeld aantal uren per week waarin de werknemer geacht wordt te werken op basis van zijn contract.

S = het gemiddeld aantal uren per week waarin een voltijdse werknemer geacht wordt te werken.

Het resultaat van deze berekening is een aantal gewogen dagen, uitgedrukt in vol-equivalente dagen in het vijfdagenweekstelsel, met 2 decimalen.

De resultaten van de verschillende tewerkstellingssituaties in eenzelfde vakantiedienstjaar worden samengeteld. Er wordt geen rekening gehouden met de decimalen die kleiner zijn dan vijftig. Wanneer de decimalen groter zijn dan of gelijk aan vijftig, wordt er afgerond naar de hogere eenheid.

Het totaal aantal vakantiedagen waarop de arbeider recht heeft wordt vastgesteld op basis van het aldus bekomen totaal, zich baserend op de tabel die opgenomen is in artikel 35 van het koninklijk uitvoeringsbesluit van 30 maart 1967 (zie hierna). Het betreft een aantal dagen omgezet naar het voltijds vijfdagenweekstelsel.

In principe, indien de werknemer was tewerkgesteld bij werkgevers die aangesloten zijn bij verschillende vakantiefondsen, kan deze berekening uitmonden in een aantal vakantiedagen dat hoger is dan 20. Het eindresultaat zal echter steeds beperkt worden tot vier vakantieweken.

Voorbeeld - Een arbeider die het bedrijf verlaten heeft met verbrekingsvergoedingen die een lange periode dekken, en die tegelijk nieuw werk gevonden heeft bij een werkgever die aangesloten is bij een ander vakantiefonds, kan als resultaat van de berekening « 40 » dagen in het stelsel van de 5-dagenweek krijgen.

Zijn rechten worden echter beperkt tot 20 dagen. Het is de gebruiker van het door het vakantiefonds afgeleverde attest die de beperking moet toepassen.

Er wordt dus steeds rekening gehouden met de beperking van de maximale vakantieperiode tot 4 weken, wat ook het eindresultaat van de berekening voor een heel jaar is.

Totaal aantal normale werkelijke arbeidsdagen en
gelijkgestelde inactiviteitsdagen

Aantal wettelijke vakantiedagen
(standaard uitgedrukt in dagen in het voltijds
vijfdagenweekstelsel)

| 231 en meer | 20 |
|-----------------|----|
| van 221 tot 230 | 19 |
| van 212 tot 220 | 18 |
| van 202 tot 211 | 17 |
| van 192 tot 201 | 16 |
| van 182 tot 191 | 15 |
| van 163 tot 181 | 14 |
| van 154 tot 162 | 13 |
| van 144 tot 153 | 12 |
| van 135 tot 143 | 11 |
| van 125 tot 134 | 10 |
| van 106 tot 124 | 9 |
| van 97 tot 105 | 8 |
| van 87 tot 96 | 7 |
| van 77 tot 86 | 6 |
| van 64 * tot 76 | 5 |
| van 48 tot 63 * | 4 |
| van 39 tot 47 | 3 |
| van 20 tot 38 | 2 |
| van 10 tot 19 | 1 |
| van 0 tot 9 | 0 |

* met de invoering van de aanvullende vakantie (wet van 29/03/2012 houdende diverse bepalingen (I) en het KB van 19 juni 2012 tot uitvoering van artikel 17bis van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971) werd de tabel voor de berekening van de vakantieperiode lichtjes gewijzigd: 66 werd vervangen door 63 en 67 werd vervangen door 64.

Vakantie 2012 :

Voor de berekening van de wettelijke vakantiedagen 2012 (gebaseerd op de prestaties van het dienstjaar 2011), dient de oude tabel nog gebruikt te worden (66 dagen in plaats van 63 dagen en 67 dagen in plaats van 64 dagen).

Voor de aanvullende vakantie 2012 (gebaseerd op de prestaties van het dienstjaar 2012) dient de nieuwe tabel gebruikt te worden.

Vanaf Vakantie 2013 :

De nieuwe tabel wordt gebruikt om zowel de wettelijke vakantie als de aanvullende vakantie te berekenen.

Ter illustratie vindt u hierna een voorbeeld van berekening van de vakantieduur.

Een arbeider heeft in de loop van het vakantiedienstjaar de volgende prestaties verricht:

- 6 maanden in een arbeidsstelsel van 28 uren/week (4dagen/week);
- 6 maanden in een arbeidsstelsel van 38 uren/week (5 dagen/week).

1ste stap : omzetting van de gegevens naar een voltijds vijfdaagstelsel

- 6 maanden in een arbeidsstelsel van 28uren/week (4 dagen/week) geeft als resultaat:
6 maanden = 26 weken x 4(arbeidsstelsel) = 104 dagen
104 x 5 (= omgezet naar de vijfdaagweek) = 520
520 : 4 (= arbeidsstelsel) = 130
130 x 28 (aantal werkuren) = 3 640
3 640 : 38 (= normale werkweek) = 95,79 dagen.

- 6 maanden in een arbeidsstelsel van 38 uren/week (5 dagen/week) geeft als resultaat :
6 maanden = 26 weken x 5 (arbeidsstelsel) = 130 dagen

Hier moet geen omzetting worden verricht aangezien deze persoon voltijds werkt in het vijfdaagweekstelsel.

2de stap: vaststelling van het aantal vakantiedagen

Totaal aantal dagen waarop de vakantieduur wordt berekend:

- 95,79 dagen + 130 dagen = 225,79 dagen
- Afgerond = 226 dagen
- 226 dagen geven recht op 19 vakantiedagen uitgedrukt in het voltijds vijfdaagweekstelsel

(voor de evolutie van de vakantiebijdrage en de vakantieduur vanaf het vakantiejaar 1936 tot heden, zie tabel 1 in bijlage).

Het vakantiegeld

Sinds de wet van 8 juli 1936 werd het bedrag van het vakantiegeld aanzienlijk verhoogd.

Van 1936 tot 1946 had de werknemer recht op zijn normaal loon voor een wettelijke vakantie van zes werkdagen, hetgeen overeenstemt met 2 pct van dat loon. Aan de jonge werknemers, van minder dan 18 jaar op 31 maart 1944, werd door de Nationale Hulpkas voor het betaald verlof voor de eerste maal een dubbel vakantiegeld uitgekeerd in 1944.

Voor de vakantie 1947 werd het vakantiegeld voor de eerste vakantieweek verdubbeld. Dit werd in 1948 bestendigd.

Zoals reeds vermeld onder de rubriek "De vakantieduur", werd er voor de jaren 1952 tot 1955 een anciënniteitsvakantie en dus ook een anciënniteitsvakantiegeld toegekend.

De hoegrootheid ervan was vastgesteld op een half, een derde of een zesde van het wettelijk vakantiegeld. Dit was een voorloper van de integratie van het enkel vakantiegeld voor de tweede vakantieweek in het wettelijk stelsel. De verwezenlijking ervan gebeurde in 1956.

In de eerste Nationale overeenkomst, die afgesloten werd op 11 mei 1960 en geldig was voor de jaren 1960 tot 1963, werd bepaald dat via paritaire overeenkomsten stapsgewijs aan een dubbel vakantiegeld voor de tweede vakantieweek zou worden toegekend. De integratie van deze vakantiebijslag in het wettelijk stelsel van de jaarlijkse vakantie van de werknemers werd bestendigd door de wet van 28 maart 1964.

Dergelijke paritaire besprekingen, collectieve overeenkomsten en later interprofessionele akkoorden genaamd, zullen de volgende jaren nog vaak de wettelijke regeling voorafgaan.

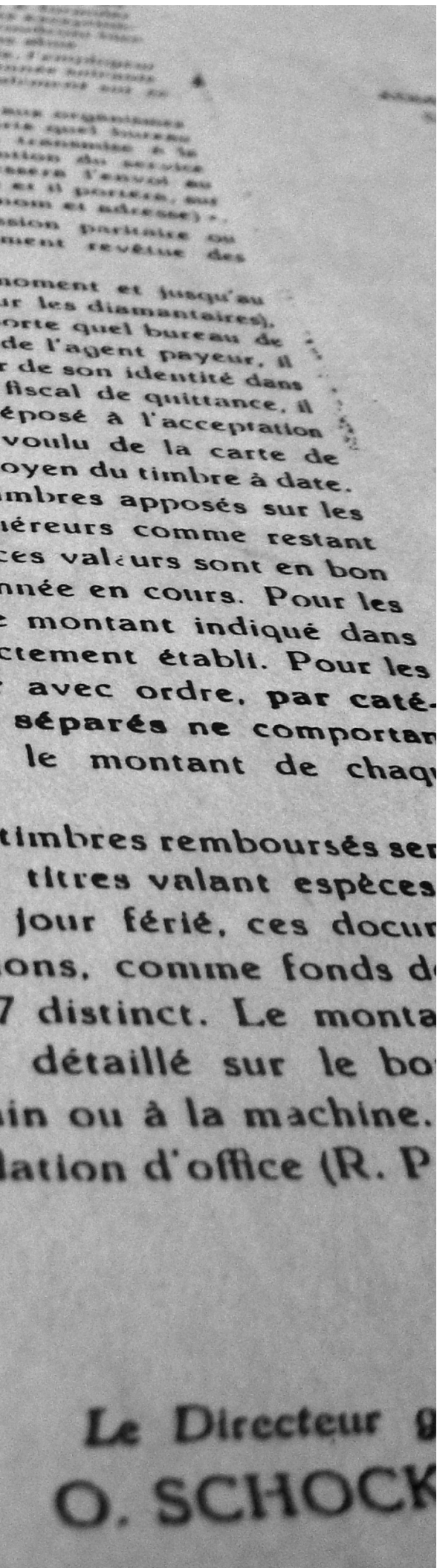
In 1963 werd - door een paritaire overeenkomst - onder dezelfde voorwaarden als het wettelijk vakantiegeld, voorzien in de geleidelijke toekenning van een enkel vakantiegeld voor de derde vakantieweek. Dit vakantiegeld werd in de wettelijke regeling geïntegreerd in 1967.

Het Interprofessioneel akkoord van juli 1966 waarborgde aan de arbeiders in 1967 een dubbel vakantiegeld voor de helft van de derde vakantieweek. In 1968 werd dit toegekend voor de volledige derde vakantieweek.

De legalisering van het dubbel vakantiegeld voor de derde vakantieweek werd verwezenlijkt door de wet van 1 april 1969 en geïntegreerd in het wettelijk stelsel door de wet van 26 maart 1970.

Op 30 mei 1973 werd in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de verwezenlijking van de vierde vakantieweek voor de werknemers gesloten. Zij werd bij koninklijk besluit dd. 20 augustus 1973 verbindend verklaard.

Voor de jaren 1973 en 1974 werden respectievelijk twee en drie vakantiedagen toegekend en betaald.



Sedert 1975 is het enkel vakantiegeld voor de vierde vakantieweek een verworven recht voor alle werknemers onderworpen aan de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de loonarbeiders.

Een eerste stap naar de verwezenlijking van een dubbel vakantiegeld voor de vierde vakantieweek werd gezet door het Nationaal Interprofessioneel akkoord van 10.02.1975. De ondertekenende partijen verbonden er zich toe om in 1976 het vakantiegeld voor de vierde vakantieweek gedeeltelijk dubbel te betalen, nl. voor een bedrag gelijk aan twee vakantiedagen.

Op 26 maart 1975 werd in de Nationale Arbeidsraad dit akkoord vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 18, en bekrachtigd bij KB van 07.05.1975. De toekenning ervan werd jaar na jaar verlengd.

Vanaf het vakantiejaar 1989 werd het dubbel vakantiegeld voor twee dagen van de vierde vakantieweek geïntegreerd in het wettelijk stelsel van de jaarlijkse vakantie.

Het Centraal akkoord van 27.11.1990 bepaalde dat, voor het jaar 1992, aan alle werknemers die onderworpen zijn aan de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, de werkgever een eenmalige aanvullende vergoeding betaalde gelijk aan het dubbel vakantiegeld voor de derde dag van de vierde vakantieweek.

Deze beslissing werd voor de jaren 1993 tot en met 1998 verlengd bij elk nieuw centraal of nationaal akkoord.

Vanaf het vakantiejaar 1999 werd het dubbel vakantiegeld voor de derde dag van de vierde vakantieweek geïntegreerd in het wettelijk vakantiegeld van de werknemers.

Het dubbel vakantiegeld voor de resterende dagen van de vierde vakantieweek is vanaf het vakantiejaar 2001 - vakantiedienstjaar 2000 begrepen in het wettelijk vakantiegeld van de werknemers.

(voor de evolutie van het percentage van het brutovakantiegeld vanaf het vakantiejaar 1936 tot heden, zie tabel 2 in bijlage).

Het aanvullend vakantiegeld en de aanvullende vakantiedagen voor de jeugdige werknemers

In de vakantieregeling hebben de jeugdige werknemers sinds 1938 steeds een gunstiger regime gekend.

Vanaf 1951 werd er aan hen een bijkomende vakantie en vakantiegeld toegekend. De voorwaarden verbonden aan de toekenning waren:

- . op het einde van het vakantiedienstjaar geen 21 jaar oud zijn;
- . voor de eerste maal in dienst treden van een werkgever binnen de 2 maanden volgend op het einde van hun studie of leertijd;
- . vanaf die datum tot 31 maart van het daarop volgend jaar, zonder onderbreking gewerkt en/of gelijkgestelde inactiviteitsdagen genoten hebben.

Door deze bepalingen werd aan de jeugdige werknemers de mogelijkheid gegeven om reeds in het eerste jaar, na hun studies of leertijd, een maximum aantal vakantiedagen te verkrijgen.

In 1954 werden deze voorwaarden versoepeld. De termijn voor de eerste indiensttreding werd verlengd tot 4 maanden en de continuïteit van de tewerkstelling (derde voorwaarde) werd ook niet verbroken door de hierna geciteerde werkloosheidsdagen (ondanks het feit dat ze niet als gelijkstelbare dagen werden beschouwd):

- . de vergoede dagen van onvrijwillige werkloosheid;
- . de niet-vergoede dagen van onvrijwillige werkloosheid op voorwaarde dat de jonge werknemer als werkzoekende ingeschreven was (indien de reglementering op de werkloosheid hem hiertoe verplichtte);
- . elke werkonderbreking van niet meer dan zes opeenvolgende dagen;
- . de dagen van lock-out;
- . de dagen van staking afgekondigd door een representatieve werknemersorganisatie erkend door het bevoegde paritaire comité.

Meer inlichtingen betreffende de huidige regeling kunnen bekomen worden bij de RVA of via hun website www.rva.be.

Het KB van 5 april 1958 tot vaststelling van de algemene modaliteiten van uitvoering van de wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders, versoepelde de voorwaarden nogmaals.

De effectieve tewerkstelling, gedurende de periode tussen de datum van indiensttreding en het einde van het vakantiedienstjaar, werd teruggebracht op 60 pct van de erin begrepen werkdagen. Het vakantiedienstjaar komt, voor de toekenning van het aanvullend vakantiegeld en de aanvullende vakantie, vanaf nu overeen met een burgerlijk jaar.

In 1963 werd deze derde voorwaarde opnieuw aangepast. De woorden “effectief werkzaam dienden geweest te zijn”, werden wegge laten. Verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst gedurende 60 pct van de werkdagen die hen onderwerpt aan het stelsel van de jaarlijkse vakantie was voldoende.

Sinds het uitvoeringsbesluit van 30 maart 1967 werden de voorwaarden tot het verkrijgen van een aanvullend vakantiegeld niet alleen versoepeld, zij werden ook aangepast aan de nieuwe arbeidsstelsels die actueel zijn.

In 1970 werd de leeftijdsgrens opgetrokken tot 25 jaar. De periode van oproeping onder de wapens werd eveneens geneutraliseerd voor de bepaling van de indiensttredingstermijn van 4 maanden.

Vanaf 1985 werd er, bij de vaststelling van de 60 pct-regel, zowel rekening gehouden met het stelsel van voltijdse arbeid als met het stelsel van deeltijdse arbeid. In het laatste geval werd de aanvullende vakantie toegekend naar rato van de dienstprestaties.

In 1997 werd er opnieuw een wijziging doorgevoerd met als doel een stabiele oplossing te geven aan het begrip “verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst” voor de bepaling van de 60% regel, in het bijzonder voor de deeltijds tewerkgestelde arbeiders. De begrippen “werk, gelijkstelling en vakantie” werden in de tekst verwerkt.

De schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge weerverlet werd eveneens in aanmerking genomen voor de bepaling van de 60 pct-regel, niettegenstaande deze schorsing niet als een mogelijke gelijkstellingsoorzaak werd aanzien. Zij werd ingelast om een eventuele discriminatie tussen de werknemers weg te werken.

De wijziging aangebracht door de wet van 25.01.1999 houdende sociale bepalingen had als doel het begrip “gelegenhedswerk” te preciseren. Hierin werd bepaald dat elk gelegenhedswerk dat door de jeugdige werknemer werd verricht gedurende de wettelijke verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling niet mocht worden aangezien als een eerste tewerkstelling.

Deze laatste wijziging had tot doel het beheer van de randgevallen en de daaruit voortvloeiende controverses die een eventuele ongelijkheid in toekenning van het aanvullend vakantiegeld tot gevolg hadden, ongedaan te maken. Zoals gekend gebeurt de uitbetaling van het wettelijk vakantiegeld automatisch. Het aanvullend vakantiegeld voor jeugdige werknemers werd daarentegen uitbetaald op vraag van de rechthebbende.

Het was de werknemer die de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie of de bijzondere vakantiefondsen kon inlichten over het voldoen aan één der voorwaarden die door de wet gesteld werden, nl. binnen de 4 maanden na het einde van de studie- of leertijd voor het eerst werkzaam zijn bij een werkgever.

Ingevolge de bepalingen met betrekking tot het aanvullend vakantiegeld, opgenomen in het interprofessioneel akkoord 2001-2002, valt vanaf het vakantiejaar 2001 het aanvullend vakantiegeld ten laste van de werkloosheidsreglementering.

De voorwaarden tot het bekomen zijn quasi gelijklopend met deze die voorheen van toepassing waren.

Seniorvakantie

In navolging van het stelsel van “jeugdvakantie” heeft de wet betreffende het generatiepact van 23 december 2005 (B.S. 30 december 2005) nieuwe bepalingen ingevoerd inzake seniorvakantie. Werknemers die op 31 december van het vakantiedienstjaar de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en die het werk hernemen na een periode van inactiviteit en die geen recht of onvolledige rechten hebben op jaarlijkse vakantie, hebben recht op seniorvakantiedagen.

De oudere werknemers vanaf 50 jaar krijgen een recht op 4 weken seniorvakantie die vergoed worden door de RVA met een seniorvakantieuitkering.

De werknemers moeten aan volgende voorwaarden voldoen:

- . opnieuw in loondienst treden in de privé-sector;
- . op 31 december van het vakantiedienstjaar (= vorige kalenderjaar) minimum 50 jaar zijn;
- . in het vakantiedienstjaar volledig werkloos of invalide geweest zijn en om die reden geen recht hebben op de volledige 4 weken betaalde vakantie.

De aanvraag moet uiterlijk ingediend worden op het einde van februari van het jaar dat volgt op het vakantiejaar.

Naar analogie met het formulier C 103 jeugdvakantie, wordt het ‘bewijs van seniorvakantie’ in dubbel afgeleverd de maand waarin de werknemer voor het eerst de seniorvakantiedagen in het vakantiejaar neemt.

Meer inlichtingen betreffende de huidige regeling, kunnen bekomen worden bij de RVA of via hun website www.rva.be

Dit stelsel is van toepassing sinds het vakantiejaar 2007.

Aanvullende vakantie

Op 1 april 2012 trad een nieuwe maatregel in werking die het voor een werknemer mogelijk maakt om bij het aanvangen van een activiteit, of bij het hervatten ervan na langdurige inactiviteit, aanvullende vakantie te nemen.

Deze maatregel werd in 2013 verder uitgebreid: de werknemers die van arbeidsstelsel verhogen (bv deeltijds naar voltijds) zonder hun activiteit te onderbreken, hebben ook recht op aanvullende vakantie.

Tot nog toe hadden werknemers in België enkel recht op vakantie indien zij het voorgaande kalenderjaar effectief prestaties hadden geleverd. Werknemers die een activiteit aanvangen (of hervatten) hadden bijgevolg gedurende hun eerste werkjaar (of jaar van werkhervatting) geen recht op vakantiedagen, noch op vakantiegeld.

De werknemer krijgt vanaf nu de mogelijkheid om dagen aanvullende vakantie te nemen bij het aan- of hervatten van een activiteit.

Deze maatregel kwam er nadat de Europese Commissie ons land eerder in gebreke stelde. Voortaan handelt België conform een Europese richtlijn die elke werknemer het recht geeft op minstens vier weken vakantie per jaar, gedekt door vakantiegeld.

Deze vier weken vakantie moeten natuurlijk berekend worden in verhouding tot de prestaties van de werknemer. Indien hij tijdens het lopende jaar maar zes maanden gewerkt heeft zal hij slechts recht hebben op twee weken vakantie.

Werknemers die in België een activiteit aan- of hervatten na een stopzetting of volledige opschorting van de arbeidsovereenkomst en die gedurende minstens drie maanden (90 kalenderdagen) een activiteit uitgeoefend hebben, hebben recht op deze aanvullende vakantie. De wettelijke vakantie moet eveneens opgebruikt zijn.

De aanvraag voor aanvullende vakantie moet ingediend worden bij het bevoegde vakantiefonds of bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie.

De berekening van het vakantiegeld voor de aanvullende vakantie is dezelfde als voor het gewoon vakantiegeld. Het percentage dat gebruikt wordt op de basislonen bedraagt evenwel 7,69% in plaats van 15,38% aangezien slechts een enkel en geen dubbel vakantiegeld toegekend moet worden.

De berekeningsduur van de aanvullende vakantie is dezelfde als voor de duur van de gewone vakantie maar met dat éne verschil dat de eerste vijf dagen aanvullende vakantie slechts aangevraagd kunnen worden na een periode van activiteit van 3 maanden (de zogenaamde "aanlooperperiode").

Dit vakantiegeld wordt uitbetaald door het bevoegde vakantiefonds uiterlijk in de loop van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin het recht op de aanvullende vakantie werd uitgeoefend.

Noot : Bij de berekening van de vakantieduur worden naast de gewone vakantie, de jeugd- en seniorvakantie en de aanvullende vakantie in rekening gebracht. (respectievelijk art 3, art 5 en art 17bis van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971).

Deze vakanties worden niet gelijkgesteld voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld daar deze niet opgenomen zijn in de lijst van art 16 van het KB van 30 maart 1967.

De gelijkstelbare inactiviteitsdagen en hun beperking in duur

Een van de karakteristieken eigen aan de Belgische vakantieregeling is de invoering van een stelsel van gelijkstelling van inactiviteitsdagen voor de berekening van zowel de vakantieduur als het vakantiegeld.

Het eerste uitvoeringsbesluit voorzag in de gelijkstelling met arbeidsdagen van inactiviteitsdagen ingevolge ongeval, ziekte, een vooraf door de werkgever toegelaten gerechtvaardigde afwezigheid en een niet-vooraf toegelaten afwezigheid die gerechtvaardigd was door overmacht of een andere oorzaak die de werknemer in de onmogelijkheid stelde om voorafgaandelijk de toelating te vragen.

Het uitvoeringsbesluit van 8 december 1938 bepaalde dat de werkgever, niettegenstaande er geen normaal loon uitbetaald werd, gedurende een periode vastgesteld in het besluit, verplicht was zegels aan te brengen in de volgende gevallen

- . bij een arbeidsongeval tot de arbeid hernomen werd of het ongeval definitief was geconsolideerd;
- . bij ziekte tot de eerste twintig arbeidsdagen;
- . bij wederoproeping onder de wapens tot maximum tweeënveertig dagen. Deze werkonderbreking was zonder beperking indien de terugroeping gebeurde "voor een buitengewone periode wegens vereistender landsverdediging in vreedstijd";
- . bij een vooraf toegestane of een door overmacht niet vooraf toegestane afwezigheid werd de gelijkstelling beperkt tot twaalf dagen.

Voor de dienstjaren 1944-1945 en 1945 bepaalde het uitvoeringsbesluit van 28 juni 1945 de arbeidsonderbrekingen of onmogelijkheden tot werken die voor gelijkstelling in aanmerking genomen werden, evenals hun gelijkstellingsduur, nl.:

- . arbeidsongeval (de gelijkstellingsduur bleef ongewijzigd);
- . bij een arbeidsongeval tot de arbeid hernomen werd of het ongeval definitief was geconsolideerd;
- . de andere gelijkstellingsoorzaken die in aanmerking genomen werden bij voorlegging van hetzij, een getuigschrift van het verzekeringsorganisme, hetzij een getuigschrift van het Ministerie van Landsverdediging.

Een bijkomende voorwaarde voor de gelijkstelling van deze arbeidsonderbrekingen was evenwel dat “de verlofbijdragen door den werkgever bij den Rijksdienst voor Maatschappelijke Zekerheid werden afgedragen”.

In 1946 verscheen een nieuw Regentsbesluit tot bepaling van de algemene toepassingsmodaliteiten. Hierin werd de beperking van de gelijkstelling bij arbeidsongeval nader omschreven. Alleen “een volledige tijdelijke arbeidsonbekwaamheid” kwam in aanmerking voor gelijkstelling. Bij ziekte werd de duur van de gelijkstelling beperkt tot driehonderd werkdagen en bij normale terugroeping onder de wapens bleef de duur, zoals vastgesteld in 1938, behouden.

In 1949 werden bij wet de gelijkstellingsorzaken uitgebreid tot:

- . de beroepsziekte, beperkt tot maximum driehonderd dagen;
- . het vervullen van burgerlijke plichten;
- . de syndicale verplichtingen voortvloeiend uit opdrachten;
- . de oproeping onder de wapens.

De feestdagen met loon werden in 1951 gelijkgesteld met werkdagen voor de berekening van de duur van het jaarlijks verlof. Art. 21 van de samengeordende wetten van 9 maart 1951 betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders hernam de inactiviteitsdagen opgenomen in de wet van 1949.

Het koninklijk besluit van 15 februari 1954 tot vaststelling inzake het jaarlijks verlof van de met dagen werkelijke arbeid gelijk te stellen dagen arbeidsonderbreking en van de voorwaarden waarin deze in aanmerking mogen worden genomen, was een nieuwe mijlpaal in de reglementering.

Niet alleen de reeds ingevoerde inactiviteitsorzaken werden erin opgenomen, ze werden eveneens uitgebreid tot:

- . de rust bij bevalling, voor een periode van zes weken voor en zes weken na de bevalling,
- . de gelijkstelling van oproeping onder de wapens werd beperkt tot de 300 laatste werkelijk onder de wapens doorgebrachte werkdagen.
- . bij beroepsziekte werd dezelfde gelijkstellingsduur ingevoerd als bij arbeidsongeval.

Nieuw waren eveneens de voorwaarden. Om gelijkstelling te bekomen diende de werknemer: verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst op de werkdag voorafgaand aan de gebeurtenis.

Bij oproeping onder de wapens volstond het dat er een arbeidsovereenkomst afgesloten was ten hoogste drie dagen voor de oproeping.



De tweede voorwaarde stipuleerde dat er tenminste één dag werkelijke arbeid moet geweest zijn in de periode van twintig werkdagen voorafgaand aan de eerste dag die voor gelijkstelling in aanmerking komt, de werkstaking of de uitsluiting. De werkstaking werd evenwel niet gelijkgesteld.

Deze laatste voorwaarde werd in 1957 aangevuld. Van toen af werden de dagen die gedekt zijn door een bestaanszekerheidsvergoeding of door een wachtvergoeding, betaald door de Pool van de zeelieden ter koopvaardij, niet in aanmerking genomen voor de bepaling van de periode van twintig, werkdagen die de eerste dag der gelijkstelbare periode voorafgaan (2de gelijkstellingsvoorwaarde).

Het uitvoeringsbesluit van 5 April 1958 paste de gelijkstellingsoorzaken opnieuw aan.

Bij ongeval of ziekte werd een bijkomende voorwaarde ingelast, nl. om voor gelijkstelling in aanmerking te komen, diende de duur der werkonderbreking de vastgestelde wachttijd, bepaald in de ziekte- en invaliditeitsverzekering, te overschrijden.

Verder werd als gelijkstellingsoorzaak toegevoegd:

- . een verblijf in een selectiecentrum of verpleging opgelegd door dit centrum;
- . de uitoefening van een openbaar mandaat;
- . de deelneming aan stages of studiedagen gewijd aan arbeiders-opvoeding of syndicale vorming ingericht door instituten die hiertoe door de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg erkend zijn;
- . staking of lock-out.

Bij arbeidsongeval of beroepsziekte werd de gelijkstellingsduur ingeval van een erkende tijdelijke gedeeltelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct volgend op een tijdelijke volledige ongeschiktheid, vastgesteld op de eerste 300 dagen .

Bij de gelijkstelling van ziekte of ongeval werd de wachttijd inbegrepen. Een hervalling na een werkhervatting van geen 12 werkdagen werd, voor de bepaling van de maximum duurtijd van 300 dagen, aangezien als de voortzetting van de vorige werkonderbreking.

Voor het eerst werd, voor de berekening van de gelijkstellingsduur, een definitie gegeven van het begrip werkdag, nl.: “werkdagen zijn alle dagen, met uitzondering van de zon- en feestdagen”.

De eerste voorwaarde tot gelijkstelling werd aangevuld met de vermelding “leercontract” naast de vermelding “verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst”. De arbeider diende verder ten minste 1 dag effectieve arbeid verricht te hebben in de loop van de 28 opeenvolgende dagen die hetzij de eerste dag van de gelijkstelbare periode, hetzij de aanvangsdag van de werkstaking of de lock-out voorafgingen indien de tot gelijkstelling aanleiding gevende gebeurtenis zich voordeed tijdens deze periodes. De werkstaking bleef, volgens de bepalingen van het KB van 5 april 1958, niet gelijkstelbaar.

Bij staking diende deze voorafgegaan te zijn door een poging tot verzoening door een bemiddelaar. Ze diende pas in te gaan na het verstrijken van een collectieve stakingsaanzegging door een syndicale organisatie die vertegenwoordigd was in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteerde.

De gelijkstelbare dagen, het jaarlijks verlof, de feestdagen met loon en de dagen die aanleiding gaven tot de betaling van een vergoeding ingevolge een oorzaak opgesomd in het voorgaande lid, werden niet in aanmerking genomen voor de bepaling vervat in de eerste gelijkstellingsvoorwaarde, nl. verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst of leercontract.

In 1959 werd voor de gelijkstelling van ongeval of ziekte de verwijzing naar de wachttijd, vastgesteld in de ziekte- en invaliditeitsverzekering, weggelaten. Verder werd bij arbeidsongeval, beroepsziekte, ongeval en ziekte, en oproeping onder de wapens, de maximum duurtijd uitgedrukt in twaalf maanden in plaats van in dagen (twaalf maanden i.p.v. 300 dagen). Bij hervalling ingeval van ongeval of ziekte werden de 12 werkdagen vervangen door het begrip "twee weken".

Het KB van 15.6.1964 voegde een nieuwe gelijkstellingsoorzaak in het uitvoeringsbesluit in, nl.: diensten volbracht bij de civiele bescherming.

Qua gelijkstellingsduur werden de volgende wijzigingen aangebracht :

- . bij ziekte of ongeval werd bij hervalling de tussentijdse periode, voor de werkhervatting van de arbeid, terug geformuleerd in "twaalf werkdagen";
- . bij de gelijkstelling van rust bij bevalling werd de postnatale rust verlengd met "de duur tijdens dewelke de arbeidster is blijven werken vanaf de zesde week voor haar bevalling".

De voorwaarden tot het bekomen van gelijkstelling werden bij oproeping onder de wapens versoepeld. Het volstond onder de binding van een arbeidsovereenkomst te zijn op de 4de werkdag voor de oproeping onder de wapens.

Verder werd, indien de arbeidsovereenkomst geschorst was ingevolge slecht weder of economische oorzaken, de voorwaarde "gebonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst op de werkdag die de eerste dag der gelijkstelbare periode voorafgaat" verlengd indien de schorsing, ingevolge één van deze oorzaken, minstens 28 opeenvolgende dagen bedroeg.

Een nieuw uitvoeringsbesluit dd. 30.3.1967 - dat thans nog van kracht is - werd op 6 april 1967 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Aan de oorzaken tot gelijkstelling werd een 14de punt toegevoegd, luidend als volgt:

- . een stopzetting van de arbeid tengevolge van een staking die zich voordoet in de schoot van de onderneming voor de werknemers die eraan hebben deelgenomen, op voorwaarde dat deze staking de instemming of de steun van één der interprofessionele syndicale organisaties, vertegenwoordigd bij de Nationale Arbeidsraad, bekomen heeft.

Bij het vaststellen van de maximumduur van de gelijkstelling bij ziekte of ongeval wordt een tewerkstellingsperiode die “de duur van veertien dagen” niet bereikt, geneutraliseerd.

De nieuwe arbeidsongeschiktheid wordt dan als de voortzetting van de vorige arbeidsonderbreking beschouwd. Alle inactiviteitsoorzaken, die door de werkgever als effectief gewerkte dagen bij de RSZ dienen aangegeven te worden hebben, indien zij niet door een wettelijke bepaling of reglementering beperkt zijn, geen maximumduur qua gelijkstelling.

Bij oproeping of wederoproeping onder de wapens, diensten volbracht bij de civiele bescherming of opgelegd aan de gewetensbezwaarden, wordt de gelijkstellingsvoorwaarde van één dag effectieve arbeid in de loop der 28 dagen die de inactiviteit voorafgaan niet meer geëist.

In 1968 wordt het recht op jaarlijkse vakantie in geval van rust bij bevalling verlengd tot acht weken na de bevalling. Sinds het vakantiejaar 1984 wordt de gelijkstelling “oproeping onder de wapens” ook toegekend aan de werknemers van vreemde nationaliteit, onderdaan van één der Lidstaten van de Europese Unie, die in zijn land opgeroepen wordt om er in vredetijd zijn normale dienstplicht te vervullen.

In toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16.03.1971 wordt, sinds het vakantiedienstjaar 1991, de rust bij bevalling verlengd tot 15 weken, waarvan één week verplicht genomen moet worden voor de bevalling. Het recht op vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder wordt sinds het vakantiedienstjaar 1994 gelijkgesteld in de vakantiereglementering.

Ingevolge een wijziging van artikel 39 van de arbeidswet dd. 16 maart 1971 wordt de gelijkstellingsduur, bij bevalling van een meerling, verlengd van 15 tot 17 weken met ingang van 16 februari 1999.

De gelijkstelbare inactiviteitsdagen werden sinds de publicatie van het uitvoeringsbesluit van 30.03.1967 verder uitgebreid tot :

- . de dagen tijdens welke een ambt als rechter of raadsheer in sociale zaken bij “de arbeidsgerechten” word waargenomen;
- . een stopzetting van de arbeid tengevolge van een staking voor de werknemers aan wie de hoedanigheid van werkloze werd toegekend ingevolge artikel 73 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en mits toestemming van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie;
- . een schorsing van de arbeidsovereenkomst of het leercontract voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst krachtens artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- . een werkafwezigheid met het oog op het toekennen van een betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers, in uitvoering van afdeling 6 van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- . een stopzetting van de arbeid ingevolge het opleggen van profylactisch verlof zoals bepaald bij artikel 239, 1°, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14.07.1994;
- . een stopzetting van de arbeid door een werkneemster wegens zwangerschap of omdat ze haar kind zoogt krachtens de artikelen 42 tot 43 bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Ingevolge de instelling, vanaf 1 januari 2003, van de multifunctionele aangifte, waarbij een eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidsgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid werden vastgelegd, zijn voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld en het aantal vakantiedagen, de dagen van arbeidsonderbreking die met dagen normale werkelijke arbeid worden gelijkgesteld als volgt omschreven: (De gelijkstellingsduur wordt vermeld na elke gelijkstellingsoorzaak).

1. Arbeidsongeval of beroepsziekte, aanleiding gevend tot schadeloosstelling

Duur der gelijkstelling:

- . de periode van tijdelijke volledige ongeschiktheid;
- . de eerste twaalf maanden der periode van tijdelijke gedeeltelijke ongeschiktheid volgend op een tijdelijke volledige ongeschiktheid indien het erkend percentage van tijdelijke ongeschiktheid minstens 66% bedraagt.

2. Ongeval of ziekte niet bedoeld sub 1

Duur der gelijkstelling:

- . de eerste twaalf maanden van de arbeidsonderbreking;
- . elke nieuwe arbeidsonderbreking wegens ongeval of ziekte, na een werkhervatting waarvoor de duur geen 14 dagen bereikt, wordt als de voortzetting van de vorige arbeidsonderbreking beschouwd.

3. Moederschapsrust

4. Vaderschapsverlof

(het hier bedoelde vaderschapsverlof betreft de omzetting van het moederschapsverlof in het vaderschapsverlof ten gevolge van het overlijden of de hospitalisatie van de moeder)

Duur der gelijkstelling:

- . de periodes van arbeidsonderbreking bij toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

5. Vervullen van militieverplichtingen

(het voordeel van de gelijkstelling geldt ook voor de werknemers die de nationaliteit hebben van één der lidstaten van de Europese Gemeenschap en die in hun land opgeroepen worden om er in vredetijd hun normale dienstplicht te vervullen).

Duur der gelijkstelling:

- . de eerste twaalf maanden van de arbeidsonderbreking;
- . voor de werknemers wier normale dienstduur minder dan twaalf maanden bedraagt, wordt de periode gedurende welke zij wegens tuchtrekenen langer onder de wapens worden gehouden, niet gelijkgesteld.

6. Vervullen van burgerplichten zonder behoud van loon

Duur der gelijkstelling:

- . de nodige tijd voor het vervullen van de opdracht.

7. Vervullen van een openbaar mandaat

Duur der gelijkstelling:

- . de nodige tijd voor het vervullen van het mandaat.

8. Uitoefening van de functie van rechter in sociale zaken

Duur der gelijkstelling:

- . de nodige tijd voor het uitoefenen van de functie.

9. Vervullen van een syndicale opdracht

Duur der gelijkstelling:

- . de nodige tijd voor het vervullen van de opdracht.

10. Deelneming aan cursussen of studiedagen gewijd aan sociale promotie

Duur der gelijkstelling:

- . de tijd van de deelneming.

11. Deelneming aan een staking die zich voordoet in de schoot van de onderneming voor de werknemers die er aan hebben deelgenomen, op voorwaarde dat deze staking de instemming of de steun van één der interprofessionele syndicale organisaties, vertegenwoordigd bij de Nationale arbeidsraad, bekomen heeft

Duur der gelijkstelling:

- . de gelijkstelling wordt beperkt tot de duur van de staking.

12. Lock-out

Duur der gelijkstelling:

- . de gelijkstelling wordt beperkt tot de periode waarin de arbeidsovereenkomst is geschorst.

13. Tijdelijke werkloosheid ingevolge staking voor de werknemers aan wie de hoedanigheid van werkloze werd toegekend ingevolge artikel 73 van het koninklijk besluit van 25 november 1991, houdende de werkloosheidsreglementering en mits toestemming van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie

Duur der gelijkstelling:

- . de gelijkstelling wordt beperkt tot de dagen waarop de werknemer als werkloze werd erkend.

14. Schorsing van de arbeidsovereenkomst of van het leercontract voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst wegens tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken

Duur der gelijkstelling:

- . de gelijkstelling wordt beperkt tot de periodes vastgesteld bij artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of een koninklijk afwijkingsbesluit;
- . voor de huisarbeiders: tot de periode waarbij aan de voorwaarden gesteld door artikel 75 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering is voldaan.

15. Profylactisch verlof

Duur der gelijkstelling:

- . de gelijkstelling wordt beperkt tot de periode van verplichte onderbreking bepaald door artikel 239,§1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

16. Volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming

Duur der gelijkstelling:

- . tot de periode waarover de gerechtigde die borstvoeding geeft aanspraak kan maken op de moederschapsuitkering bedoeld in artikel 219bis, tweede lid, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

17. Feestdagen en vervangingsdagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, bedoeld in artikel 13, § 2 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen

Duur der gelijkstelling:

- . de beperking is vastgesteld door artikel 13,§2 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot de bepaling van de algemene uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

18. Geboorteverlof bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Duur der gelijkstelling:

- . tot de periodes van arbeidsonderbreking bij toepassing van artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

19. Adoptieverlof

Duur der gelijkstelling:

- . de gelijkstelling wordt beperkt tot de periodes van arbeidsonderbreking bij toepassing van artikel 30ter, §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

20. Tijdelijke aanpassing van de crisisarbeidsduur

Duur der gelijkstelling:

- . in geval van tijdelijke aanpassing van de crisisarbeidsduur (art. 16, 20° - KB 30/03/1967): de gelijkstelling wordt beperkt tot de periodes voorzien bij artikel 353bis /3 van de programmawet van 24 december 2002.

Deze maatregel was van toepassing tot en met 31 januari 2011.

- . in geval van tijdelijke crisismaatregelen voor de aanpassing van het arbeidsvolume (art. 16, 21° - KB 30/03/1967): de gelijkstelling wordt beperkt tot de periodes bedoeld bij artikel 15 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.

Deze maatregel was van toepassing tot en met 31 januari 2011 voor alle werknemers. Voor de bedienden werd deze maatregel vanaf 1 januari 2012 verlengd voor onbepaalde duur.

21. Pleegzorg

Duur der gelijkstelling:

- . de gelijkstelling wordt beperkt tot de periodes van arbeidsonderbreking bedoeld bij artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

22. Borstvoedingspauzes

Duur der gelijkstelling:

- . Het gecumuleerd totaal van de borstvoedingspauzes zoals voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en bindend verklaard bij het koninklijk besluit van 21 januari 2002, die een recht op borstvoedingspauzes invoert.

23. Pleegouderverlof

Duur der gelijkstelling:

- . de gelijkstelling wordt beperkt tot de periodes van arbeidsonderbreking bedoeld bij artikel 30 sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

24. Overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, de uitzonderlijke weersomstandigheden van 14 en 15 juli 2021 en ingevolge het conflict in Oekraïne

Duur van de gelijkstelling:

- a) voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2020 (KB van 04/06/2020 – BS 05/06/2020-2de editie)
- b) voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 31 augustus 2020 (KB van 13/09/2020 – BS 24/09/2020)
- c) voor de periode van 1 september 2020 tot en met 31 december 2020 (KB van 22/12/2020 – BS 31/12/2020 – 1ste editie).
- d) voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. De uitzonderlijke weersomstandigheden van 14 en 15 juli 2021 worden eveneens gelijkgesteld voor de periode van 14 juli 2021 tot en met 31 december 2021. (KB van 07/12/2021 – BS 21/12/2021).
- e) Voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022 ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, de uitzonderlijke weersomstandigheden van 14 en 15 juli 2021 en ingevolge het conflict in Oekraïne (KB van 24/05/2023 – BS 09/06/2023).

25. Tijdelijke economische werkloosheid ten gevolge van de energiecrisis

Duur der gelijkstelling: voor de periode van 1 oktober 2022 tot en met 31 maart 2023 (Wet van 30/10/2022 – BS van 03/11/2022).

De voorwaarden tot gelijkstelling zijn sinds het vakantiedienstjaar 2003 eveneens gewijzigd.

Om gelijkstelling te bekomen moet de arbeider aan volgende voorwaarden voldoen:

- a) verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst op de dag waarop geacht wordt normale werkelijke arbeid te verrichten die de eerste dag der gelijkstelbare periode voorafgaat.
- b) niet in verlof zonder wedde geweest zijn gedurende het volledig gedeelte van het kwartaal voorafgaand aan de gelijk te stellen periode, en indien deze gelijk te stellen periode aanvangt in de loop van de eerste maand, niet in verlof zonder wedde geweest zijn gedurende het volledige kwartaal voorafgaand aan de gelijk te stellen periode.

5.

De solidariteit

Tussen de arbeiders

Met uitzondering van de beginjaren van het stelsel is het solidariteitsprincipe in de sector jaarlijkse vakantie van de arbeiders steeds ingebouwd geweest.

Zo werd er aan de arbeiders, voor de dienstjaren 1944-1945 en 1945, ten laste van het 0,5 pct bijdragefonds, een vakantiegeld uitgekeerd ingeval van arbeidsongeval, ziekte, normale oproeping onder de wapens en ingeval de werknemers in de onmogelijkheid waren te werken ingevolge vaderlandslievende of andere redenen in de loop van deze twee dienstjaren.

In 1948 werd er, voor de eerste maal, een solidariteitsinhouding verricht op het vakantiegeld dat uitgekeerd werd aan de werknemers die aan de sociale zekerheid onderworpen waren. Deze inhouding bedroeg 6 pct en werd aangewend voor de betaling van een vakantiegeld ingeval van ongeval, ziekte, oproeping en wederoproeping onder de wapens.

Dit percentage werd progressief afgezwakt. Van 1951 tot 1953 bedroeg het 5 pct, voor 1954 en 1955 was het 3 pct, van 1956 tot 1966 werd het verhoogd tot 4,5 pct, voor de jaren 1967 tot 1970 werd het teruggebracht tot 1,5%. Voor de vakantiejaar 1971 tot en met 1998 was deze inhouding vastgesteld op 1% van het brutovakantiegeld.

Voor de vakantiejaar 1999 en 2000 werd er een solidariteitsinhouding toegepast van 1% op de brutovakantiegelden van minder dan 41 017 BEF, en van 1,5% op deze vanaf 41 017 BEF; dit ingevolge structurele maatregelen tot herstel van het financieel evenwicht van de sector jaarlijkse vakantie.

Het interprofessioneel akkoord 2001-2002 heeft deze bijdrage, vanaf het vakantiejaar 2001, eenvormig vastgesteld op 1%.

Hierbij dient ook vermeld te worden dat deze inhouding, tot 1955, niet verricht werd op het vakantiegeld van de niet aan de sociale zekerheid onderworpen werknemers, dit waren de leerlingen met erkende leerovereenkomst of gecontroleerde leerverbintenis, de musici en alle andere schouwspelartiesten die hun vakantiegeld via de RJV ontvingen.

Verder is het nuttig te vermelden dat aan de arbeiders - die hun vakantie via een vakantiefonds ontvangen - de uitbetaling van het vakantiegeld verzekerd wordt bij niet betaling door de werkgever van de vakantiebijdragen, b.v. ingevolge falen of verdwijning van de werkgever.

Maken thans deel uit van de solidariteit, alle inactiviteitsdagen die door de werkgever niet als effectief gewerkte dagen moeten worden aangegeven.

In het kader van de solidariteit werd tot en met het vakantiejaar 2000, ook de uitbetaling van het aanvullend vakantiegeld voor de jeugdige werknemers die, binnen de reglementair gestelde voorwaarden, voor de eerste maal in dienst traden van een werkgever, door het stelsel gedragen.

Meer gegevens hieromtrent zijn opgenomen onder de rubriek: "Het aanvullend vakantiegeld en de aanvullende vakantiedagen voor de jeugdige werknemers".

Tussen de werkgevers

In tegenstelling tot het vakantiestelsel dat toepasselijk is op bedienden, dienen de werkgevers voor de betaling van het vakantiegeld van de arbeiders die ze tewerkstellen geen zware financiële lasten te dragen bij ziekte, bevallingsrust, werkongeval, economische oorzaken.

Ingevolge de geleidelijke inschakeling van andere gelijkstellingsoorzaken in de reglementering wordt, sinds 1966, de solidariteit eveneens gewaarborgd door een bijkomende werkgeversbijdrage van 0,4 pct. op de lonen. Deze bijdrage werd, vanaf het vakantiedienstjaar 1976, verhoogd tot 0,75 pct. om gedeeltelijk bij te dragen in de financiering van het vakantiegeld voor een nieuwe gelijkstellingsoorzaak, nl. de inactiviteitsdagen ingevolge economische werkloosheid.

Het overgrote gedeelte van financiering van het vakantiegeld voor deze gelijkstellingsoorzaak valt ten laste van het stelsel van de jaarlijkse vakantie. Vanaf het vakantiejaar 1989 werd deze bijkomende bijdrage teruggebracht tot 0,70 pct.

Deze solidariteitsvorm laat de werkgever toe zijn arbeiderspotentieel te behouden in afwachting van een economische heropbloei. De werkgelegenheid wordt hierdoor op ondernemingsvlak gestabiliseerd. De ondernemingen die tijdelijk in moeilijkheden verkeren genieten van het solidariteitssysteem ingebouwd in het vakantiestelsel van de arbeiders en de leerlingarbeider.

Zoals de arbeiders en de leerling-arbeiders dragen de werkgevers eveneens bij tot het herstel van het financieel evenwicht van de sector. Deze bijdrage bestaat uit een supplementaire bijdrage van 0,08% die verrekend wordt in de jaarlijkse vakantiebijdrage die door de werkgever in de loop van de maand maart van het vakantiejaar moet worden gestort.

Vanaf het vakantiedienstjaar 2000, vakantiejaar 2001, betaalt de werkgever bijkomend een supplementaire bijdrage van 0,02 pct. voor de gelijkgestelde dagen zonder loon, en dit als gevolg van de integratie van het dubbel vakantiegeld voor de resterende dagen van de vierde vakantieweek (4de dag en volgende).

Daarenboven werd de jaarlijkse vakantiebijdrage ten laste van de werkgevers verhoogd met 0,07 pct. als gevolg van de vermindering van de solidariteitsbijdrage ten laste van de werknemers.

Ingevolge het interprofessioneel akkoord 2001-2002 is er voor de financiering van de gelijkstelling werkloosheid ingevolge economische oorzaken eveneens voorzien in een financiële tussenkomst van de RVA. Zij wordt volledig gecompenseerd door het Fonds voor sluiting van de ondernemingen.

6.

Bijlagen

Tabellen

Tabel 1

. Evolutie van de vakantiebijdrage en de vakantieduur vanaf het vakantiejaar 1936 tot heden

Tabel 2

. Evolutie van het percentage van het brutovakantiegeld vanaf het vakantiejaar 1936 tot heden

Tabel 1

Evolutie van de vakantiebijdrage en de vakantieduur vanaf het vakantiejaar 1936 tot heden

| Datum / jaar 1ste toepassing | Totale bijdrage | Bijdrage verdeling | Vaststelling wet / KB | BS van | Vakantieduur |
|---------------------------------|-----------------|---|------------------------------|---------------|--|
| 1936 | 2.00 % (1) | - | wet van 08.07.1936 | 11.07.1936 | 6 dagen voor de +18 jarigen |
| 01.04.1939 | 2.50 % | 2.00 % (2) 0.50 % (3) | wet van 20.08.1938 | 21.08.1938 | 6 dagen voor de +18 jarigen 12 dagen voor de -18 jarigen |
| 01.07.1945 | 2.50 % (4) | Idem | Besluitwet van 03.01.1940 | 22.02.1946 | Idem |
| vakantie 1947 | Idem | Idem | wet van 16.06.1947 | 04.07.1947 | 18 dagen voor de -18 jarigen 12 dagen voor de +18 jarigen 6 dagen voor de +21 jarigen |
| 01.01.1953 (tijdel. bepal.) | 5.00 % (5) | 4.00 % (6) 0.50 % (7) 0.50 % (8) | wet van 14.06.1948 | 19.06.1948 | Idem |
| 01.01.1953 (def. bepal.) | Idem | Idem | wet van 27.05.1952 | 30.05.1952 | 18 dagen voor de -18 jarigen 12 dagen voor de -21 jarigen 6 dagen voor de +21 jarigen + 1/3 voor 5 jaar anciënniteit 2/3 voor 10 jaar anciënniteit 3/3 voor 15 jaar anciënniteit |
| vanaf 01.04.1953 | 7.00 % | 4.00 % 0.50 % 0.50 % 2.00 % (9) | KB 12.06.1952 | 15.06.1952 | Idem |
| 01.01.1954 | 6.50 % | 4.00 % 0.50 % 0.50 % 1,50 % (10) | wet van 11.03.1954 | 29/30.03.1954 | 18 dagen voor de -18 jarigen 12 dagen voor de +18 jarigen 6 dagen voor de +21 jarigen + 1/3 voor de 21 tot 26 jarigen 2/3 voor de 27 tot 32 jarigen 3/3 voor de +32 jarigen |
| 01.01.1956 | Idem | Idem | wet van 04.07.1956 | 08.07.1956 | 12 dagen voor de +21 jarigen (11) |
| 01.10.1962 | 6.00% (12) | 4.00 % | wet van 25.07.1962 | 16/17.08.1962 | Idem |

(1) (2) In zegels aan te brengen op een «vakantiekaart».

(3) Te storten aan de Hulpkas voor betaald verlof voor de financiering van de aanvullende vakantie voor jeugdige arbeiders.

(4) Vanaf deze datum bijdrage integraal te storten aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

(5) Verhoging met 1 % op de lonen van de maanden april, mei en juni 1948, met het oog op de uitbetaling van een bijkomende maand kinderbijslag.

(6) Integratie van het dubbel vakantiegeld voor de eerste week.

(7) Voor de uitbetaling van het gezinsvakantiegeld.

(8) Financiering van de aanvullende vakantie voor jeugdige arbeiders.

(9) (10) Financiering van de anciënniteitsvakantie.

(11) Integratie van het enkel vakantiegeld voor de 2^e week.

(12) Integratie van het gezinsvakantiegeld in de regeling van de kinderbijslag voor loonarbeiders.

| Datum / jaar 1ste toepassing | Totale bijdrage | Bijdrage verdeling | Vaststelling wet / KB | BS van | Vakantieduur |
|---------------------------------|--|---|----------------------------|------------|--|
| 01.01.1964 | 8,00 % | 6,00 % driemaandelijks 2,00 % jaarlijks (13) | Wet van 28.03.1964 | 03.04.1964 | 18 dagen voor de -18 jarigen 12 dagen voor de +18 jarigen |
| 01.01.1967 | 10,40 % | 6,00 % driemaandelijks 4,00 % jaarlijks (14) 0,40 % jaarlijks (15) | Wet van 13.06.1966 | 18.06.1966 | 18 dagen voor iedereen |
| 01.01.1970 | 12,40 % | 6,00 % driemaandelijks 6,40 % jaarlijks (16) | Wet van 26.03.1970 | 28.03.1970 | idem |
| 01.01.1975 | 14,40 % | 6,00 % driemaandelijks 8,40 % jaarlijks (17) | Wet van 28.03.1975 | 08.04.1975 | 24 dagen voor iedereen |
| 31.03.1977 | 14,75 % | 6,00 % driemaandelijks 8,40 % jaarlijks 0,35 % jaarlijks (18) | KB 09.03.1977 | 31.03.1977 | idem |
| 01.01.1989 | 15,50 % | 6,00 % driemaandelijks 9,50 % jaarlijks (19) | Programmawet 30.12.1988 | 05.01.1989 | idem |
| 01.01.1999 | 15,98 % | 6,00 % driemaandelijks 9,90 % jaarlijks (20) 0,08 % jaarlijks (21) | KB 29.03.1999 | 31.03.1999 | idem |
| 01.01.2001 | 16,27 % | 6,00 % driemaandelijks 10,27 % jaarlijks (22) | Wet van 22.05.2001 | 21.06.2001 | idem |
| 01.01.2004 | idem | idem | KB 05.05.2004 | 12.05.2004 | 20 dagen (23) |
| 01.04.2015 | 16,10 % vanaf het 2 ^{de} kwartaal 2015 (24) | 5,83 % driemaandelijks vanaf het 2 ^{de} kwartaal 2015 (25) 10,27 % jaarlijks | KB 07.06.2015 | 16.06.2015 | idem |
| | 15,92% vanaf het 1 ^{ste} kwartaal 2016 (24) | 5,65 % driemaandelijks vanaf het 1 ^{ste} kwartaal 2016 (25) 10,27 % jaarlijks | | | |
| | 15,88% vanaf het 1 ^{ste} kwartaal 2017 (24) | 5,61 % driemaandelijks vanaf het 1 ^{ste} kwartaal 2017 (25) 10,27 % jaarlijks | | | |
| | 15,84% vanaf het 1 ^{ste} kwartaal 2018 (24) | 5,57 % driemaandelijks vanaf het 1 ^{ste} kwartaal 2018 (25) 10,27 % jaarlijks | | | |

afgesloten op 1/03/2016

(13) Integratie van het dubbel vakantiegeld voor de 2^e week.(14) Integratie van het enkel vakantiegeld voor de 3^e week.

(15) Financiering van het vakantiegeld voor de inactiviteitsdagen die met effectief gewerkte dagen worden gelijkgesteld

(16) Integratie van het dubbel vakantiegeld voor de 3e week.

(17) Integratie van het enkel vakantiegeld voor de 4^e week.

(18) Integratie van de gelijkstelling van arbeidsonderbreking wegens economische oorzaken in de jaarlijkse vakantieregeling voor werknemers.

(19) Integratie van het dubbel vakantiegeld voor twee dagen van de 4^e week.

(20) Integratie van het dubbel vakantiegeld voor derde dag van de vierde vakantieweek.

(21) Verhoging jaarlijkse werkgeversbijdrage met 0,08 % ingevolge structurele maatregelen.

(22) 20 % voor integratie van het dubbel vakantiegeld voor de overblijvende dagen van de vierde vakantieweek op reële lonen;

+ 0,02 % voor verhoging dubbel vakantiegeld voor de gelijkgestelde dagen zonder loon;

+ 0,07 % ter compensatie van vermindering solidariteitsbijdrage met 0,5 %.

(23) Vakantieduur vastgesteld per tewerkstellingssituatie tijdens het vakantiedienstjaar en uitgedrukt in een voltijds vijf dagenweekstelsel.

(24) Ter compensatie van de meerkosten voor de werkgevers ingevolge de afschaffing van de carenzdag voor arbeiders (Wet van 26/12/2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen), werd voor de werkgevers voorzien in een vermindering van de trimestriële bijdrage jaarlijkse vakantie.

(25) De bijdragevermindering wordt toegepast op de trimestriële bijdrage van 6 % (KB van 07/06/2015 tot uitvoering van Titel IV, Hoofdstuk 2 van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid). Om rekening te houden met het feit dat het nieuwe percentage in 2015 in werking treedt vanaf het 2de kwartaal wordt het percentage van het te compenseren bedrag bekomen door het percentage van de bijdragevermindering (0,17%) te vermenigvuldigen met 0,75. Het te compenseren bedrag voor 2015 wordt bekomen door de loonmassa aan 108% te vermenigvuldigen met 0,13%.

Voor de jaren 2016, 2017 en 2018 wordt het te compenseren bedrag bekomen door de loonmassa aan 108% respectievelijk met 0,35%, 0,39% en 0,43% te vermenigvuldigen.

| Percentage van het brutovakantiegeld | | | Solidariteitsinhouding op brutovakantiegeld | | |
|--------------------------------------|--------------------|-------------|---|--------------------|--|
| Vaststelling wet/KB | Vanaf vakantiejaar | % | Vaststelling wet/KB | Vanaf vakantiejaar | % |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| KB 01.03.89 | 1989 | 14,08 % (7) | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| Wet 26.03.1999 | 1999 | 15,18 % (8) | KB 29.03.99 | 1999 | 1 % bruto < 41 017 F 1,5 % vanaf 41 017 F (9) |
| KB 13.06.2001 | 2001 | 15,38 % | KB 13.03.01 | - | 1 % |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |
| - | - | - | - | - | - |

(7) (8) Van de brutolonen aan 108 %.

(9) Structurele maatregelen voor herstel financieel evenwicht stelsel voor jaarlijkse vakantie.

| Bedrijfsvoorheffing op het belastbaar vakantiegeld | | | Inhouding op het dubbel vakantiegeld | | |
|---|-----------------------|---|---|-----------------------|--|
| Vaststelling wet/KB | Vanaf vakantiejaar | % | Vaststelling wet/KB | Vanaf vakantiejaar | % |
| KB 21.03.77 | 1977 | 20 tot 30 000 25 vanaf 30 001 | - | - | - |
| KB 27.12.77 | 1978 | 21 tot 30 000 27 vanaf 30 001 | - | - | - |
| KB 03.04.81 | 1980 | 17 tot 30 000 23 vanaf 30 001 | KB nr 23 van 23.03.82 | 1982 | 7 % |
| - | - | - | KB nr 158 van 30.12.82 | 1983 | 11 % |
| - | - | - | KB nr 214 van 30.09.83 | 1984 | 12,07 % |
| - | - | - | - | - | - |
| KB 18.12.89 | 1990 | 17 tot 31 000 23 vanaf 31 001 | - | - | - |
| KB 02.01.91 | 1991 | 17 tot 32 000 23 vanaf 32 001 | - | - | - |
| KB 19.12.91 | 1992 | 17 tot 33 000 23 vanaf 33 001 | - | - | - |
| - | - | - | Wet 26.06.92 | 1993 | 13,07 % |
| KB 30.12.93 | 1994 | 17,51 tot 35 000 23,69 vanaf 35 001 | - | - | - |
| KB 21.12.94 | 1995 | 17,51 tot 36 000 23,69 vanaf 36 001 | - | - | - |
| KB 10.01.97 | 1997 | 17,51 tot 37 000 23,69 vanaf 37 001 | - | - | - |
| KB 04.12.98 | 1999 | 17,51 tot 38 000 23,69 vanaf 38 001 | Wet 26.03.99 | 1999 | niet op dubb. vak.geld. voor 4 ^e week |
| KB 18.12.00 | 2001 | 17,34 tot 38 000 23,46 vanaf 38 001 | Wet 22.05.01 | 2001 | niet op dubb. vak.geld. vanaf 3 ^e dag 4 ^e week |
| KB 18.11.01 | 2002 | 17,17 tot 950 of 970 € 23,23 boven 950 of 970 € (10) | - | - | - |
| KB 25.10.02 | 2003 | 17,11 tot 1 010 € 23,15 boven 1 010 € | - | - | - |
| KB 15.12.03 | 2004 | 17,16 % tot 1 030 € 23,22% boven 1030 € | - | - | - |
| KB 26.11.04 | 2005 | 17,16 % tot 1 050 € 23,22% boven 1050 € | - | - | - |
| KB 15.12.05 | 2006 | 17,16 % tot 1 080 € 23,22% boven 1 080 € | - | - | - |

(10) 950 EUR vanaf 01.01.2002 tot 31.03.2002; 970 EUR vanaf 01.04.2002.

| Bedrijfsvoorheffing op het belastbaar vakantiegeld | | | Inhouding op het dubbel vakantiegeld | | |
|---|-----------------------|--|---|-----------------------|---|
| Vaststelling wet/KB | Vanaf vakantiejaar | % | Vaststelling wet/KB | Vanaf vakantiejaar | % |
| KB 18.12.06 | 2007 | 17,16 % tot 1 100 € 23,22% boven 1 100 € | - | - | - |
| KB 07.12.07 | 2008 | 17,16 % tot 1 120 € 23,22% boven 1 120 € | - | - | - |
| KB 05.12.08 | 2009 | 17,16 % tot 1 170 € 23,22% boven 1 170 € | - | - | - |
| KB 03.12.09 | 2010 | 17,16 % tot 1 170 € 23,22% boven 1 170 € | - | - | - |
| KB 01.12.10 | 2011 | 17,16 % tot 1 190 € 23,22% boven 1 190 € | - | - | - |
| KB 05.12.11 | 2012 | 17,16 % tot 1 240 € 23,22% boven 1 240 € | - | - | - |
| KB 11.12.12 | 2013 | 17,16 % tot 1 270 € 23,22% boven 1 270 € | - | - | - |
| KB 15.12.13 | 2014 | 17,16 % tot 1 290 € 23,22% boven 1 290 € | - | - | - |
| KB 10.12.14 | 2015 | 17,16 % tot 1 290 € 23,22% boven 1 290 € | - | - | - |
| KB 16.12.15 | 2016 | 17,16 % tot 1 300 € 23,22% boven 1 300 € | - | - | - |
| KB 12.12.16 | 2017 | 17,16 % tot 1 320 € 23,22 % boven 1 320 € | - | - | - |
| KB 10.12.17 | 2018 | 17,16 % tot 1350 € 23,22 % boven 1350 € | - | - | - |
| KB 07.12.18 | 2019 | 17,16 % tot 1380 € 23,22 % boven 1380 € | - | - | - |
| KB 11.12.19 | 2020 | 17,16 % tot 1400 € 23,22 % boven 1400 € | - | - | - |
| KB 16.12.20 | 2021 | 17,16 % tot 1410 € 23,22 % boven 1410 € | - | - | - |
| KB 09.12.21 | 2022 | 17,16 % tot 1440 € 23,22 % boven 1440 € | - | - | - |
| KB 19.12.22 | 2023 | 17,16 % tot 1580 € 23,22 % boven 1580 € | - | - | - |
| KB 11.12.23 | 2024 | 17,16 % tot 1650 € 23,22 % boven 1650 € | - | - | - |

