

1. Leven is meer dan werken alleen



Een goede combinatie tussen arbeid, gezin en vrije tijd is niet altijd evident. We leven in een maatschappij met een hoge werkdruk, toenemende werkstress, vraag naar meer flexibiliteit én een ruime keuze aan vrije tijds- en engagementsmogelijkheden,...

Bovendien sta je voor de uitdaging dit alles te combineren met je privésituatie: als alleenstaande, samenwonende, ouder...

Wist je dat...



1 op 3 Vlamingen regelmatig overwerk verricht...

29% van wie overwerkt moeite heeft om werk en privé te combineren...

dit bijna vijf maal meer is dan bij wie niet overwerkt...

(Bron: Werkbaarheidsmonitor SERV-STV, 2006).



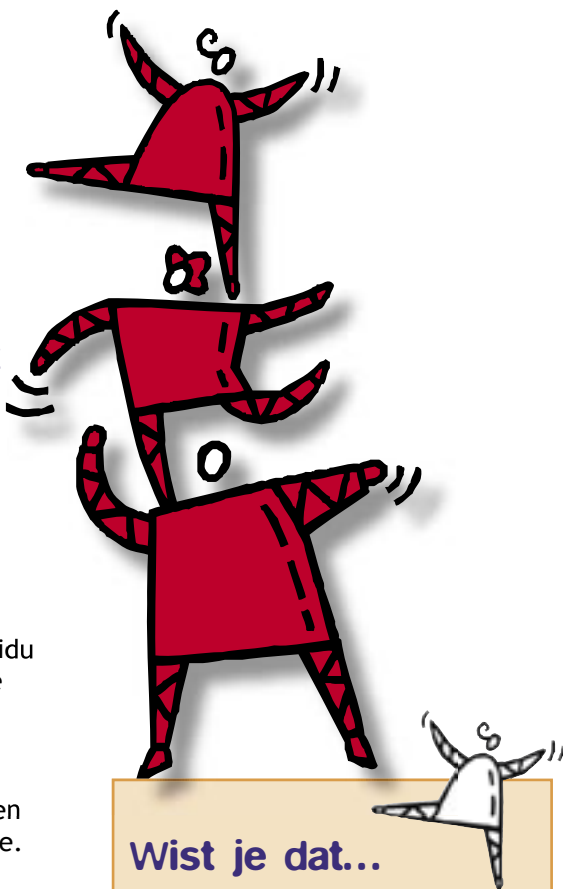


Een goed evenwicht

Daarbij komt dat het 'traditionele' gezin evolueerde naar diverse gezinsvormen zoals het éénoudergezin en nieuw samengestelde gezinnen. De combinatie tussen arbeid, gezin en vrije tijd wordt nog complexer als er naast het individu ook kinderen of zorgbehoevende familieleden bijkomen.

Het ABVV pleit voor een goed evenwicht tussen arbeid, gezin en vrije tijd in de arbeidsorganisatie. Vermits we door de vergrijzing langer zullen moeten werken, komt leefbaar werk nog hoger op ons prioriteitenlijstje te staan.

Een carrière moet niet meer als rechtlijnig beschouwd worden, maar ruimte laten voor een pauze, zonder negatieve gevolgen voor de verdere loopbaan.



Wist je dat...

alle alleenstaande mannen (15%),
alleenstaande vrouwen (18%)
en éénoudergezinnen
met een man (4%) of een
vrouw (9%) aan het hoofd...

samen bijna de helft
(46%) van alle Belgische
huishoudens uitmaken...

(Bron: FOD Economie.
Privéhuishoudens in België in 2005 in
percentage).



Een maatschappelijke kwestie

De werkdruk, werkstress en flexibiliteit van een werknemer hebben een behoorlijke impact op de beperkingen en mogelijkheden van de andere gezinsleden. Of op de eigen engagementen naast het werk. En dus op de samenleving in haar geheel.

Om arbeid, gezin en vrije tijd te combineren moet je vandaag soms acrobatische toeren uithalen. Iedereen moet nochtans een goed evenwicht kunnen vinden tussen arbeid, gezin en privé. Ongeacht gezinsvorm of inkomen. Dat is voor het ABVV het democratische aan deze uitdaging.





2. Waarom een checklist?

Bij het zoeken naar een beter evenwicht tussen arbeid, gezin en vrije tijd blijft collectieve arbeidsduurvermindering onze prioriteit. Net zoals het verder uitbouwen van betaalbare, kwaliteitsvolle en voor iedereen toegankelijke maatschappelijke voorzieningen.

In veel ondernemingen is collectieve arbeidsduurvermindering echter (nog) geen realiteit. Ook de mogelijkheden om arbeid, gezin en vrije tijd te combineren zijn vandaag nog ontoereikend.

Een wirwar aan maatregelen

In de praktijk krijgen we te maken met systemen van tijdskrediet, loopbaanvermindering en allerlei verlopen die oplossingen proberen te bieden voor de soms problematische combinatie van arbeid en privé.

Voor de meeste werknemers is het moeilijk een zicht te krijgen op het kluwen van maatregelen. Of op de addertjes onder het gras bij de toepassing ervan...

Vaak is men ook onvoldoende geïnformeerd over de gevolgen voor inkomen en sociale zekerheidsrechten.

Instrument voor delegees

Daarom ontwikkelde het Vlaams ABVV een instrument voor delegees om in de onderneming te werken aan meer evenwicht tussen arbeid en vrije tijd.

Deze checklist biedt een overzicht van de belangrijkste maatregelen om arbeid, gezin en vrije tijd te combineren, wijst op mogelijke valkuilen en helpt te peilen naar de reële situatie in jouw bedrijf.

De rode draad doorheen dit verhaal? Een goed onderhandeld collectief kader met genoeg ruimte voor eenieders individuele noden!



3. Onze invalshoek



Voor deze checklist hebben we bewust gekozen voor de invalshoek 'arbeid, gezin en vrije tijd'. Die invalshoek kijkt dus verder dan het gezin.

Wat verstaan we onder een onderneming die het evenwicht tussen arbeid, gezin en vrije tijd respecteert?

Zo'n onderneming:

- beschouwt de werknemers als personen, met **respect** voor hun persoonlijke situatie, noden en ambities;
- staat ervoor open om deze diverse persoonlijke situaties, noden en ambities te bespreken en te zoeken naar haalbare **oplossingen** voor werknemers;
- komt niet tot oplossingen op willekeurige basis, maar via **collectieve onderhandelingen** die schriftelijk worden vastgelegd;
- respecteert de **rechten** van de werknemers zodat die niet telkens opnieuw bevochten moeten worden;
- heeft aandacht voor de **vervanging** van collega's die verlof of tijdskrediet hebben opgenomen én voor de vervangers;
- toont de nodige **soepelheid** in het omspringen met arbeidstijden, uurroosters, verlofregelingen en tijdskrediet;
- laat **vorming en opleiding** tijdens de werkuren plaatsvinden voor alle categorieën werknemers;
- heeft aandacht voor het (man-vrouw) **genderperspectief** en het doorbreken van genderspecifieke rollen;
- zorgt ervoor dat het opnemen van pauzes in de loopbaan geen negatieve invloed heeft op de verdere **loopbaanontwikkeling** van werknemers;
- maakt bij het toekennen van de maatregelen **geen onderscheid** tussen arbeiders, bedienden en kaders.



4. De dubbele functie van deze checklist



Score

Enerzijds kan je met de checklist een score berekenen. Daardoor krijg je een overzicht of je bedrijf goed scoort in de combinatie arbeid, gezin en vrije tijd.

De checklist bestaat uit 45 vragen. Je kan zowel een globale score berekenen voor je bedrijf, als een aparte score voor vijf verschillende thema's (ouderschap, zorg voor familieleden, studeren, herbronnen en hobby's/engagementen). Zo kan je gemakkelijk zien waar er nog werk aan de winkel is.

Maatregelen

Anderzijds bevat elke vraag in de checklist essentiële achtergrondinfo (onder meer over de wetgeving), zodat je niet alles op eigen houtje moet uitzoeken.

Zo biedt deze checklist je een overzicht van de belangrijkste maatregelen die er vandaag reeds bestaan voor meer evenwicht tussen arbeid, gezin en vrije tijd. (Al is dat overzicht zeker niet volledig.) Bij elk thema verwijzen we naar gespecialiseerde websites waar je gedetailleerde, specifieke en recente wetgeving kan terugvinden.

(Opmerking: de maatregelen die we vermelden gelden steeds voor de privésector. Voor de openbare sector gelden dikwijls andere maatregelen, die we apart vermelden indien relevant.)





5. Wat heb je nodig voor het gebruik

Een heleboel maatregelen zijn uitgewerkt volgens sector en/of bedrijf.
De meeste wetgeving is gemakkelijk terug te vinden op het internet.

Bij het invullen van de checklist is het daarom een absolute must de volgende zaken bij de hand te hebben:

1. het **arbeidsreglement** van je bedrijf (vertrek best hiervan want dit is het meest specifiek),
2. sectorale **CAO's** (op te vragen bij je beroepssecretaris of op te zoeken via het internet),
3. een **computer** met internetverbinding om de wetgeving op te zoeken,
4. een **rekenmachine** om je score te berekenen.

Er is meer en meer een tendens om ook in individuele arbeidscontracten **uitzonderingsclausules** in te schrijven betreffende het arbeidsreglement (bijvoorbeeld over de werkplaats).

Probeer zoveel mogelijk hierover te weten te komen, want dit kan de antwoorden op bepaalde vragen beïnvloeden.





Nuttige websites:

- www.nar.be
(voor het opzoeken van nationale CAO's.)
- www.werk.belgie.be
(voor arbeidsreglementering en sectorale CAO's.)
- www.just.fgov.be
(voor wetten, decreten en KB's.)
- www.rva.be
(voor tijdscrediet, loopbaanonderbreking en uitkeringen.)
- www.vlaanderen.be
(> premies/subsidies > werken.)

Aanbevolen ABVV-brochures:

Terug te vinden op www.abvv.be > brochures:

- Arbeid en ouderschap: algemene regeling en praktische tips (2007)
- Het eindloopbaanmenu en het generatiepact (2007)
- Mijn recht op vakantie, in een notendop (2007)
- Tijdscrediet, vierdagenweek, extra mogelijkheden vanaf 50 jaar (2007)
- Vademecum welzijn op het werk (2005)
- Arbeidsduurvermindering (2003)

Terug te vinden op www.abvv.be > website vakbonds-afgevaardigde:

- Vademecum ondernemingsraad (1): de ondernemingsraad
- Vademecum ondernemingsraad (2): statuut van de afgevaardigde
- Vademecum ondernemingsraad (3): arbeidsreglement

Tip: *op onze website kan je de checklist ook digitaal invullen! Surf naar www.vindjeevenwicht.be*

6. Het stappenplan voor de checklist



1. Neem de checklist al even op voorhand door zodat je weet welke onderwerpen aan bod komen. Bekijk of je het nodige materiaal bij de hand hebt om op een efficiënte wijze de checklist te kunnen gebruiken (zie bladzijde 10).
2. Neem het **arbeidsreglement** van je bedrijf door en duid hierop aan waar de onderwerpen van de checklist aan bod komen. Doe hetzelfde voor de **sectorale CAO's** die je kreeg van je beroepssecretaris of die je vond via www.werk.belgie.be.
3. Vul de checklist in met je **militantenkern**. In de checklist vind je verwijzingen naar de wetgeving. Sta even stil bij specifieke problemen die personeelsleden ervaren om arbeid, gezin en privé te combineren. Zo zet je makkelijker de stap naar het ganse bedrijf.
4. **Bereken je bedrijfsscore**. Tel het aantal 'ja' antwoorden op. Laat de 'niet van toepassing' (NVT) vragen buiten beschouwing. Bereken ook de scores per thema. Voor de evaluatie van je resultaat geldt: hoe hoger de score, hoe beter!



5. Vul het scoreblad in en stuur ons een kopie ervan. Je resultaten kunnen nuttig zijn voor onze werking rond de sociale verkiezingen of voor het opstellen van eisenbundels op bedrijfs- én interprofessioneel vlak
6. Noteer je score ook op de affiche die je bij deze brochure vindt. Hang die affiche uit op je syndicaal bord. Zo kan je je collega's informeren over de resultaten.
7. Stel een actieplan op. Gebruik hiervoor de tips onder 'Actie!' op de volgende bladzijde.
8. Spreek meteen een datum af voor een nieuwe vergadering met je militantenkern. Maak een planning op hoe je met de resultaten van de checklist verder kan werken.





Berekenen, hoe?

Er zijn in totaal 45 vragen. Heb je bijvoorbeeld 10 vragen 'niet van toepassing', dan bedraagt het aantal geldige vragen dus 35 (45-10). Je berekent dan je score op 35 i.p.v. op 45. Zo krijg je geen vertekend beeld van je resultaat. 'Niet van toepassing' is bijvoorbeeld een vraag over ploegwerk in een bedrijf zonder ploegwerk, of een vraag over een maatregel die nog nooit is aangevraagd (bijvoorbeeld politiek verlof of borstvoedingspauzes).

Nog vragen?

Contacteer dan je beroepscentrale of het ABVV in je gewest.

Tip: op onze website kan je de checklist ook digitaal invullen!

Surf naar www.vindjeevenwicht.be



7. Actie!



Op basis van de resultaten van je checklist en je besprekingen met de militantenkern kunnen eisenbundels worden opgesteld voor toekomstige onderhandelingen in je bedrijf.

Belangrijk: zet alle uitdagingen op een rijtje en streef naar collectieve oplossingen. Die komen immers alle werknemers in je bedrijf ten goede.

De volgende punten kunnen je helpen bij het opstellen van een actieplan:

- Overleg op basis van de resultaten van de checklist samen met je militanten rond welke punten je een actieve syndicale werking kan uitbouwen. Bekijk de haalbaarheid ervan en let erop dat je een draagvlak creëert.
- Wees realistisch in de keuze van de actiepunten en de timing. Hou rekening met factoren zoals de mogelijkheden en beperkingen van de arbeidsorganisatie en het productieproces, de grootte van het bedrijf, de wensen en behoeften van het





personeel... Zo zijn bijvoorbeeld glijdende werkuren in een productieafdeling niet haalbaar, maar kunnen alternatieve ploegenstelsels misschien wel een oplossing bieden. Je zal dus een beroep moeten doen op wat creativiteit om tot oplossingen te komen op maat van je bedrijf. Uiteraard steeds binnen het wettelijke kader.

- Hou bij het zoeken naar alternatieven en voorstellen altijd rekening met alle werknemersgroepen in je bedrijf. Soms zullen andere oplossingen nodig blijken voor

bijvoorbeeld ploegenwerkers dan voor personeel met dagdienst. Bespreek dus je voorstellen steeds met de betrokken werknemers.

- Overweeg op welke manier je de actiepunten in praktijk brengt. Sommige punten kunnen aangepakt worden op de OR of in het CPBW. Andere punten worden beter opgenomen tijdens de besprekingen voor een nieuwe sector- of bedrijfs-CAO. Zorg in ieder geval voor een goede communicatie tussen alle ABVV-afgevaardigden.



Resultaten? Laat het ons weten!

Om arbeid en vrije tijd meer in evenwicht te brengen is jullie inbreng van fundamenteel belang. Uiteraard in je eigen onderneming, maar ook om interprofessionele actiepunten te kunnen opstellen.

Daarom hebben we jouw feedback nodig!

Vul het scoreblad in achteraan deze brochure, meld ons je fundamentele problemen of uitdagingen, signaleer ons je oplossingen of positieve ervaringen.

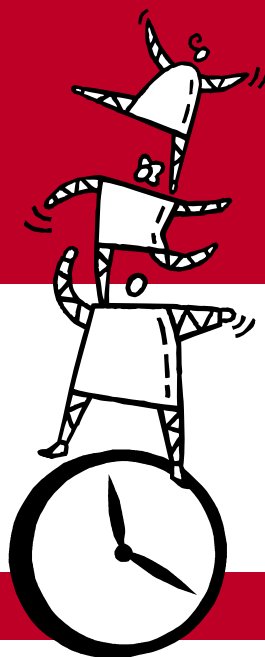
Samen kunnen we dingen doen bewegen!

- **Bereid de besprekingen met de werkgever goed voor.** Denk na hoe je bepaalde antwoorden van de werkgever met goede argumenten kan weerleggen.
- **Gebruik de aandachtspunten in de checklist om te toetsen** of de voorstellen van de werkgever wel degelijk tot een betere combinatie tussen arbeid en privé leiden.
- **Zorg voor een nabespreking** in je ABVV-militantenkern en spreek eventuele verdere taken af.

8. De checklist



- Kruis per vraag 1 bolletje aan.
- NVT = vraag niet van toepassing.



1. ARBEIDSDUUR

Algemene regelgeving: zie www.werk.belgie.be > arbeidsreglementering > arbeidsduur en rusttijden.

Alle uurroosters dienen besproken te worden in de ondernemingsraad (of als die er niet is in de syndicale delegatie of het comité preventie en bescherming op het werk) en moeten vastgelegd worden in het arbeidsreglement.

Uiteraard worden veel zaken ook sectoraal geregeld.

Bekijk dus zeker het arbeidsreglement en vraag aan je secretaris de sectorale afspraken hieromtrent op.



<p>1.</p> <p><i>Geldt in jouw bedrijf een systeem van collectieve arbeidsduurvermindering of de invoering van een vierdagen-week?</i></p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p><i>Ja Nee</i></p>	<p>Collectieve arbeidsduurvermindering blijft onze prioriteit bij het zoeken naar een antwoord op een beter evenwicht tussen arbeid en vrije tijd. Dit is immers de meest democratische maatregel, zonder onderscheid in financiële draagkracht of gezinssamenstelling. Bovendien past dit in onze visie dat leven meer is dan werken alleen, waarbij meer aandacht moet kunnen gaan naar gezin en vrije tijd.</p>
<p>2.</p> <p><i>Hanteert je bedrijf een systeem van glijdende werkuren?</i></p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p><i>Ja Nee NVT</i></p>	<p>Dit betreft de mogelijkheid om vroeger/ later te beginnen en vroeger/ later te stoppen binnen een bepaalde marge. Deze praktijk wordt getolereerd door de inspectie indien de grenzen duidelijk zijn opgenomen in het arbeidsreglement. Zo kan elke werknemer, vertrekkende van zijn privésituatie, bepalen hoe laat hij/zij begint en eindigt. Uiteraard is dit niet in alle bedrijven mogelijk omwille van de aard van de activiteit. Bekijk dus zeker je arbeidsreglement om na te gaan hoe dit in jouw bedrijf geregeld is.</p>
<p>3.</p> <p><i>Geldt in jouw bedrijf een mensvriendelijk beleid betreffende werkuren en pauzemomenten?</i></p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p><i>Ja Nee</i></p>	<p>Ook binnen meer vaste werktijdregelingen kan een menselijk beleid mogelijk zijn: het ruilen van ploegen en uurroosters, kortere werkweken in functie van verlof, soepele pauzes, het toestaan van afwijkingen in individuele (nood)situaties,... Zo kan rekening gehouden worden met bijv. schooluren van kinderen, engagement, hobby, het volgen van een opleiding. Hierbij moet uiteraard de wetgeving ter zake worden gerespecteerd.</p>

<p>4. Bestaat de mogelijkheid voor alle werknemers om vrijwillig deeltijds te kunnen werken?</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nee</p>	<p>Dit kan in bepaalde gevallen een oplossing zijn, maar hierbij speelt uiteraard de afweging van het loonverlies. Als deeltijdse bouw je bovendien maar gedeeltelijk rechten op voor pensioen, brugpensioen en werkloosheid. In bepaalde gevallen (zie ook tijdscrediet) geniet je een statuut met behoud van rechten als deeltijds werkende. Uiteraard moet het gaan om een vrije keuze.</p>
<p>5. Wordt er bij ploegwerk zoveel mogelijk naar gestreefd onvoorziene wijzigingen in uurroosters te vermijden?</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nee NVT</p>	<p>Onderzoek toont aan dat de werkstress gevoelig stijgt bij onvoorziene wijzigingen in het uurrooster. Bovendien kan dit gemaakte afspraken in het privéleven bemoeilijken. Bekijk ook de verwittigingstermijn zoals vastgelegd in het arbeidsreglement of sector. Hiervoor bestaan duidelijke wettelijke bepalingen.</p>
<p>6. Gaat het bedrijf soepel om met gebeurlijke vertragingen in het woon-werk verkeer?</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nee</p>	<p>Dit kan bijvoorbeeld door rekening te houden met trein- en busvertragingen waarbij deze niet in mindering gebracht worden van de arbeidstijd.</p>
<p>7. Vinden bedrijfsopleidingen plaats tijdens de werkuren?</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nee</p>	<p>Indien de opleiding nodig is voor het werk zou dit tijdens de werktijd moeten plaatsvinden. Uiteraard moet dit overeengekomen worden op sectoraal- of ondernemingsniveau.</p>

<p>8.</p> <p>Wordt het recht op zwangerschapsonderzoeken tijdens de arbeidsuren gerespecteerd?</p>	<p><input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee</p>	<p>Een zwangere werknemers heeft het recht om tijdens haar werk afwezig te zijn voor geneeskundig onderzoek indien dit niet buiten de arbeidsuren kan plaatsvinden. Tijdens de afwezigheid wordt het loon behouden voor zover de werknemers haar werkgever op voorhand van de afwezigheid op de hoogte bracht. Er is een medisch attest nodig.</p>
<p>9.</p> <p>Wordt het recht op borstvoedingspauzes gerespecteerd en wordt daartoe in de nodige infrastructuur voorzien?</p>	<p><input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee</p>	<p>Dit is een recht voor alle werknemers uit de privésector en in contractueel dienstverband in de openbare sector tot 7 maanden na de geboorte (in uitzonderlijke gevallen tot 9 maanden). Dit kan in een crèche dichtbij het werk, in een bedrijfscrèche of op het werk zelf in een daartoe bestemd lokaal. Er kan ook een andere plaats overeengekomen worden. Voor borstvoedingspauzes wordt 82% van het niet-geplafonneerde bruto-uurloon toegekend.</p>
<p>10.</p> <p>Wordt het presteren van overwerk tijdig aangekondigd of gevraagd?</p>	<p><input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> NVT</p>	<p>Onverwacht moeten overwerken brengt meestal stress met zich mee voor de privé-situatie. Dit kan gaan van de kinderen halen, eten klaarmaken of een privé-activiteit missen.</p>
<p>11.</p> <p>Wordt bij flexibele en variabele uurregelingen de wettelijke aankondigingsprocedure nageleefd?</p>	<p><input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> NVT</p>	<p>Bij flexibele uurregelingen en variabele uurregelingen worden overschrijdingen van de arbeidsduur niet als overuren beschouwd. De aanpassing van het uurrooster moet wel tijdig aan de werknemers aangekondigd worden.</p>

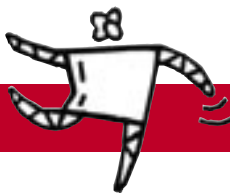
12.

Bestaat er een duidelijke regeling over het recuperen van overuren?

☐ Ja ☐ Nee ☐ NVT

Het inhalen van de overuren is het principe. Er bestaan wel een aantal uitzonderingen. Hierover bestaan het best duidelijke afspraken.





2. VERLOF

Algemene regelgeving: zie www.werk.belgie.be > **verloven**.
Uiteraard worden ook veel zaken sectoraal gespecificeerd.
Bekijk zeker het arbeidsreglement en bevraag je secretaris over de sectorale afspraken hierover.

13.

Hebben de werknemers meer verlofdagen dan wettelijk voorzien?

☐ Ja ☐ Nee

Alle werknemers hebben wettelijk recht op een minimum jaarlijks verlof van 20 dagen. Dit kan via sociaal overleg uitgebreid worden. Hoe meer verlofdagen men heeft, hoe makkelijker het is deze doorheen het jaar in te zetten voor privédoeleinden. Bij een collectieve arbeidsduurvermindering (ADV) kan afgesproken worden om de arbeidsduurvermindering om te zetten in een jaarlijks aantal extra verlofdagen (zogenaamde ADV-dagen).

14.

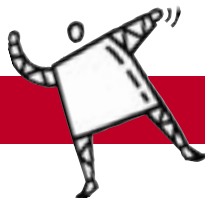
Mogen verlofdagen vrij worden opgenomen met eerder weinig beperkingen?

☐ Ja ☐ Nee

Dit kan bijvoorbeeld door een maximum aantal weken, maximum aantal werknemers per dag, bij collectief verlof, beperkingen gekoppeld aan het schoolverlof of woensdagnamiddag,... Hoe meer men vrij kan bepalen wanneer de verlofdagen worden opgenomen, hoe meer flexibiliteit dit biedt aan de werknemer om arbeid, gezin en privé op een goede manier op elkaar af te stemmen. Dit betekent dat best zo weinig mogelijk verlofdagen collectief worden vastgelegd en opgenomen. Collectief verlof wordt vastgelegd in het paritair (sub)comité, de ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging of in akkoord tussen werkgever en werknemer.

<p>15. <i>Wordt er rekening gehouden met de privé-situatie bij het toekennen van verlof?</i></p>	<p><input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee</p>	<p>Dit kan bijvoorbeeld door rekening te houden met schoolvakanties voor werknemers met schoolgaande kinderen of juist niet voor werknemers die buiten het toeristisch seizoen op verlof willen gaan, met examenperiodes voor werknemers die studeren of met piekperiodes voor werknemers die een (politiek) engagement hebben... Bij afwezigheid van een akkoord in de onderneming kan men terugvallen op de wetgeving hierover.</p>
<p>16. <i>Kunnen de werknemers gemakkelijk gebruik maken van het familiaal verlof of klein verlet?</i></p>	<p><input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee</p>	<p>De voorwaarden voor verlof om dwingende redenen (familiaal verlof of klein verlet) kunnen in de ondernemingsraad en met de syndicale afvaardiging besproken worden. Uiteraard wordt de drempel om er gebruik van te maken verhoogd indien men dit telkens individueel moet aanvragen of persoonlijk moet gaan verantwoorden. Je hebt recht op 10 dagen familiaal verlof. Voor het klein verlet verwijzen we naar de wetgeving en eventuele specifieke uitbreidingen in het arbeidsreglement.</p>
<p>17. <i>Worden een aantal dagen familiaal verlof betaald door de werkgever?</i></p>	<p><input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee</p>	<p>Het familiaal verlof is een recht maar doorgaans onbetaald. Via sociaal overleg kan ervoor gekozen worden een aantal verlofdagen toch uit te betalen, waardoor het loonverlies beperkt blijft.</p>
<p>18. <i>Kunnen werknemers verlof zonder wedde opnemen?</i></p>	<p><input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> NVT</p>	<p>De werkgever bepaalt zelf of dit verlof toegekend wordt. De voorwaarden zijn bespreekbaar en in sommige sectoren/ondernemingen vastgelegd in CAO's of in het arbeidsreglement. Er wordt echter geen loon of uitkering betaald zodat dit gevolgen heeft voor de werkloosheids-, ziekte- en invaliditeitsverzekering alsook op de berekening van het pensioen</p>

3. SPECIFIEKE VERLOVEN



Gedetailleerde regelgeving: zie www.werk.belgie.be > verloven.

19.

Wordt het recht op betaald educatief verlof (BEV) gerespecteerd?

☐ Ja ☐ Nee

In principe heeft elke werknemer in de privésector recht op BEV. Voorwaarde is dat hij of zij minstens 4/5 werkt of minstens 1/3 op basis van een variabel uurrooster (vermeld in de arbeidsovereenkomst), of minstens 1/2 en minder dan 4/5 met een vast uurrooster en dit alleen voor tijdens de normale arbeidsuren gevolgde beroepsopleidingen. Dit BEV kan opgenomen worden voor een cursus die niets met het werk te maken heeft. Het moet gaan om een erkende opleiding en er moeten bepaalde attesten worden binnengebracht. Er gelden wel beperkingen voor het aantal uren dat hiervoor kan opgenomen worden. Ook het recht op loonbehoud is beperkt.

20.

Wordt het recht op politiek verlof gerespecteerd?

☐ Ja ☐ Nee ☐ NVT

In principe heeft elke werknemer uit de privésector recht op politiek verlof en dit voor specifieke mandaten. Dit geeft de mogelijkheid gedurende een bepaalde periode van het werk afwezig te zijn om een politiek mandaat uit te oefenen. Werknemers uit de publieke sector en werknemers in het vrij onderwijs vallen niet onder deze regeling.

21.

Wordt het recht op moederschapsverlof gerespecteerd?

☐ Ja ☐ Nee

Er is een recht van 15 weken moederschapsverlof (17 of 19 weken voor een meerling). Minstens 1 week moet verplicht genomen worden voor de vermoedelijke bevallingsdatum en minstens 9 weken verplicht na de bevalling. Tijdens deze periode van 10 weken mag de werkneemster geen arbeid verrichten. De resterende 5 weken mogen vrij genomen worden voor of na de bevalling. De werkgever is verplicht de werknemer nadien in dezelfde functie tewerk te stellen.

22.

Wordt het recht op vaderschapsverlof gerespecteerd?

☐ Ja ☐ Nee

Er is een recht van 10 dagen vaderschapsverlof, op te nemen binnen de 30 dagen vanaf de dag van de bevalling. De eerste 3 kalenderdagen wordt het loon betaald door de werkgever. De laatste 7 dagen wordt 82% van het geplafonneerd loon door het ziekenfonds uitgekeerd. In specifieke gevallen kan moederschapsverlof omgezet worden in vaderschapsverlof.

23.

Wordt het recht op adoptieverlof gerespecteerd?

☐ Ja ☐ Nee ☐ NVT

Beide partners uit de privésector (of contractueel verband bij de overheid) hebben recht op maximum 6 weken adoptieverlof voor een kind jonger dan 3 jaar bij aankomst en maximum 4 weken adoptieverlof voor een kind ouder dan 3 jaar. De duur wordt verdubbeld als het gaat om een gehandicapt kind. Het adoptieverlof moet aanvangen binnen de 2 maanden na de inschrijving in het bevolkingsregister. De eerste drie dagen wordt het loon betaald door de werkgever. De overige dagen worden door het ziekenfonds vergoed aan 82% van het geplafonneerde brutoloon.

24.

Kan men onder één of andere vorm borstvoedingsverlof aanvragen?

☐ Ja ☐ Nee ☐ NVT

Er bestaat geen algemene regeling rond borstvoedingsverlof. Dit kan wel bepaald worden in een CAO of aangevraagd worden, maar is in principe onbetaald. Er kan ook gebruik worden gemaakt van het ouderschapsverlof of het tijdskrediet om borstvoeding te geven. Ter bescherming van de zuigeling kan de werkgever, op advies van de arbeidsgeneesheer, beschermingsmaatregelen opleggen. Ingeval van loonverlies betaalt het ziekenfonds een uitkering uit tot maximum 5 maanden na de bevalling.

25.

Wordt het recht op jeugdvakantie gerespecteerd?

☐ Ja ☐ Nee ☐ NVT

Een jongere die afstudeert, jonger is dan 25 jaar en minstens één maand werkt als loontrekkende gedurende het jaar waarin de studies beëindigd zijn, kan het daarop volgende jaar jeugdvakantie nemen ter aanvulling van het onvolledig recht op vakantie, met een uitkering ten laste van de werkloosheidsverzekering van 65% van het geplafonneerd loon.

26.

Wordt het recht op seniorvakantie gerespecteerd?

☐ Ja ☐ Nee ☐ NVT

50-plussers die na een inactiviteitsperiode het werk hervatten en in dat vakantiejaar geen recht hebben op de volledige vier weken vakantie, hebben recht op seniorvakantiedagen met bijhorende seniorvakantie-uitkering ten laste van de werkloosheidsverzekering.



4. ZORGKREDIET (THEMATISCHE VERLOVEN TIJDSKREDIET)



Zie ook: www.rva.be > loopbaanonderbreking.

Elke werknemer heeft recht op drie soorten zorgkrediet.

Die kunnen los van elkaar worden opgenomen.

Ze verminderen niet het recht op tijdskrediet (zie thema 5 hierna). De werknemer heeft er dus alle belang bij het zorgkrediet eerst uit te putten. Temeer omdat dit vlug kan aanvangen en omdat de beginperiode ervan niet uitgesteld kan worden. Er geldt een anciënniteitsvoorwaarde van 12 maanden in de 15 maanden voorafgaand aan de aanvraag. Er is een ontslagbescherming en er wordt een onderbrekingsuitkering voorzien.



<p>27. Wordt het recht op ouderschapsverlof gerespecteerd?</p>	<p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> NVT </p>	<p>Ouderschapsverlof is het recht van beide partners in de privésector om naar aanleiding van de geboorte van een kind de loopbaan te onderbreken (3 maanden voltijds, 6 maanden deeltijds of 15 maanden één vijfde) en dit per kind tot het kind de leeftijd van 6 jaar bereikt. Dit recht is onafhankelijk van het statuut van de relatie (gehuwd, samenwonend,...) en kan in aparte delen opgenomen worden.</p>
<p>28. Wordt het recht op verzorging van zwaar zieke familieleden gerespecteerd?</p>	<p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> NVT </p>	<p>Elke werknemer kan omwille van de verzorging van een persoon die inwoont of een bloed- of aanverwant in de tweede graad maximaal 12 maanden stoppen met werken (halftijdse of 1/5 onderbreking gedurende max. 24 maanden). Een werknemer kan ook verschillende keren zorgverlof aanvragen indien het telkens verschillende personen betreft die verzorging nodig hebben. Hiervoor is een medisch attest vereist.</p>
<p>29. Wordt het recht op palliatieve zorg gerespecteerd?</p>	<p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> NVT </p>	<p>Werknemers die medische, sociale, administratieve of psychologische bijstand verlenen en verzorging geven aan personen die in een terminale fase van een ongeneeslijke ziekte zitten, hebben recht op 1 maand (vol- of deeltijds) palliatief verlof. Dit kan maximaal 1 maand verlengd worden. Hiervoor is een medisch attest vereist.</p>





5. TIJDSKREDIET & LOOPBAANONDERBREKING

Zie ook: www.rva.be > loopbaanonderbreking.

Tijdskrediet kan opgenomen worden in de privésector, gemengde bedrijven en intercommunales elektriciteit en gas, regionale openbare vervoermaatschappijen, autonome overheidsbedrijven, personeel van de vroegere publieke kredietinstellingen en door contractuelen van het vrije onderwijs.

Loopbaanonderbreking kan opgenomen worden in de openbare sector en het onderwijs.

30.

Is het recht op tijdskrediet in je sector of bedrijf ruimer dan het wettelijk minimum van één jaar?

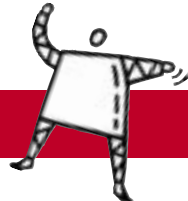
☐ Ja ☐ Nee

Tijdskrediet is een recht voor alle werknemers die in de laatste 15 maanden 12 maanden verbonden waren door een arbeidsovereenkomst met dezelfde werkgever. Het gaat om 1 jaar tijdskrediet met uitkeringen gedurende de gehele loopbaan zonder motief en verlengbaar tot 5 jaar met motief (opvoeding van kinderen -8 jaar, zorg zieke familieleden, palliatieve zorg, zorg voor een kind met een handicap, een opleiding). Er kunnen ook sector- of bedrijfsspecifieke afspraken gemaakt worden over de uitbreiding van de wettelijke duur (tot max. 5 jaar). Hierbij moet je er rekening mee houden dat je slechts je volledige sociale rechten behoudt voor de eerste 3 jaar tijdskrediet. Het kan zowel voltijds, halftijds als onder 1/5 vorm worden opgenomen.

<p>31. Wordt het recht op tijdskrediet of loopbaanonderbreking gerespecteerd?</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nee</p>	<p>Voor het opnemen van tijdskrediet zijn er beperkingen zoals in bedrijven met 10 werknemers of minder, waar de werkgever zijn toestemming moet geven. Verder kan de werkgever de begindatum van je tijdskrediet of loopbaanvermindering slechts uitstellen om 'ernstige interne of externe redenen' of wanneer in de onderneming in een dienst in totaal reeds meer dan 5% van de werknemers gebruik maakt van tijdskrediet.</p>
<p>32. Kunnen ook kaderleden en vertrouwenspersoneel gemakkelijk tijdskrediet of loopbaanonderbreking opnemen?</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nee NVT</p>	<p>De ondernemingsraad kan de reeds genoemde 'ernstige interne of externe redenen' verduidelijken. In elk geval kan de werkgever de ingangsdatum slechts max. 6 maanden uitstellen. Voor 55-plussers met sleutelfuncties kan het recht op 4/5 tijdskrediet max. 12 maanden uitgesteld worden mits de werkgever motiveert waarom je onmisbaar bent. Bij individuele problemen contacteer je best je beroepscentrale.</p>
<p>33. Wordt de voorkeursregeling (wanneer meer dan 5% van het personeel tijdskrediet wil opnemen) besproken via sociaal overleg?</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nee NVT</p>	<p>Tijdskrediet kan voor verschillende redenen worden opgenomen: voor gezinszorg, een politiek engagement, om te studeren, om te herbronnen, of om het gewoon wat kalmer aan te doen. Indien meer dan 5% van het personeel tijdskrediet wil opnemen, kan je best een voorkeursregeling afspreken via sociale dialoog. Indien er geen voorkeur- en planningsmechanisme binnen je bedrijf is overeengekomen zijn de wettelijke regels van toepassing. Er kan natuurlijk in het bedrijf of sector besloten worden om de 5% drempel te verhogen of positief in te gaan op alle vragen. 55-plussers die tijdskrediet onder 4/5 vorm willen opnemen, hebben hier sowieso recht op en worden niet meegerekend voor de 5% drempel.</p>

<p>34. Wordt vervanging voorzien van de werknemer die gebruik maakt van tijdskrediet of loopbaanonderbreking?</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nee</p>	<p>Niet voorzien in vervanging heeft twee nadelen. Ofwel komt de werklast op de schouders van de collega's terecht, ofwel blijft de werklast hetzelfde voor de werknemer die minder gaat werken, wat kan leiden tot meer stress. Dit is een veel voorkomend en dikwijls onderschat probleem. Wettelijk is er niet voorzien in een vervangingsplicht. Daarom kan je, waar mogelijk, via sociaal overleg duidelijke afspraken maken over een tijdige vervangingsprocedure. Dit geldt overigens ook bij moederschapsverlof en bij aansluitend zorg- of tijdskrediet.</p>
<p>35. Worden er duidelijke afspraken gemaakt over de functie-inhoud bij herintreding na een loopbaanonderbreking of het opnemen van vol-tijds tijdskrediet?</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nee</p>	<p>De praktijk leert ons dat ook hier dikwijls problemen opduiken. De werkgever is verplicht werk te garanderen bij herintrede, maar niet noodzakelijk voor dezelfde functie (dit in tegenstelling tot het moederschapsverlof en het zorgkrediet). Door hier op voorhand duidelijke afspraken over te maken kan men vermijden dat de werknemer na een periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet verplicht wordt een minder aantrekkelijke functie uit te oefenen en kan men de persoon met een eventueel vervangingscontract duidelijkheid geven over de toekomstperspectieven.</p>
<p>36. Hebben de werknemers in jouw bedrijf recht op de Vlaamse aanmoedigingspremies?</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> Ja Nee</p>	<p>Voor enkele vormen van tijds- en zorgkrediet bestaan er bijkomende Vlaamse aanmoedigingspremies: voor het verlenen van zorg en het volgen van een opleiding. Hierover kunnen afspraken bestaan op sectoraal- en op bedrijfsniveau. Werknemers wijzen op het bestaan ervan en hen de nodige informatie hierover geven is dan ook een must. Zie ook: www.vlaanderen.be > premies/subsidies.</p>

6. ANDERE / BEDRIJFSCULTUUR



Naast een aantal vragen die moeilijk onder te brengen zijn in voorgaande categorieën hebben we te maken met vragen over de bedrijfscultuur. Dit is een belangrijk aspect omdat uiteindelijk de bedrijfscultuur bepaalt of er van voorzieningen gebruik gemaakt wordt en of bepaalde thema's bespreekbaar zijn.

37.

Is er ruimte voor vragen van de werknemers over ondersteunende diensten?

☐ Ja ☐ Nee ☐ NVT

In principe zijn we voorstander van zoveel mogelijk collectieve voorzieningen, zodat ook minder sterke sectoren en ondernemingen kunnen meegenieten van extra diensten. Het zou immers te gek zijn om dit zoveel mogelijk op bedrijfsniveau af te spreken. Een was- of strijkdienst, sportfaciliteiten of een boodschappendienst zijn de bevoegdheid van de ondernemingsraad. Uiteraard moet er op toegezien worden dat deze diensten niet gebruikt worden om de werknemer langer op de werkvloer te houden. Kinderopvangdiensten dienen opengesteld te worden voor andere personen dan enkel werknemers van het eigen bedrijf.

38.

Indien realistisch, wordt de mogelijkheid tot een bedrijfsrestaurant bekeken?

☐ Ja ☐ Nee ☐ NVT

Voor heel wat (voltijdse) werknemers betekent dit een verhoging van hun levenskwaliteit. Ze houden daardoor buiten de werkuren immers meer tijd over die ze aan andere dingen dan eten maken kunnen besteden. Natuurlijk moet de onderneming hiervoor de nodige schaalgrootte hebben en moet er een bepaalde infrastructuur aanwezig zijn.

<p>39. <i>Is het thema thuiswerk / telewerk bespreekbaar?</i></p>	<p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> NVT </p>	<p>Thuiswerk kan in sommige gevallen een oplossing bieden voor een problematische combinatie werk-privé. Uiteraard spelen hier heel wat factoren mee, zoals aard van het werk, pendelafstand, infrastructuur... Een duidelijk collectief afsprakenkader is sowieso een must. De voordelen hiervan moeten duidelijk worden afgewogen tegenover de nadelen. Zie ook CAO 85 over telewerk en de wet van 6-12-1996 over thuiswerk.</p>
<p>40. <i>Worden mannen met familie­zorg op evenveel be­grip onthaald als vrouwen?</i></p>	<p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee </p>	<p>Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een kerndoelstelling van het ABVV. Hierbij kan je overigens terugvallen op een stevige wetgeving. De wetgeving afdwingen en roldoorbrekende maatregelen invoeren, ook qua mentaliteit, zijn een must om deze kerndoelstelling te realiseren.</p>
<p>41. <i>Wordt er aan­dacht besteed aan het wegwerken van het ‘glazen plafond’ en de ‘glazen muren’ waarop vrouwen stoten?</i></p>	<p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee </p>	<p>Om vrouwen te laten in- of doorstromen naar eerder ‘mannelijke’ functies, afdelingen en ploegenstelsels kunnen concrete aanmoedigingsmaatregelen worden genomen. Bijvoorbeeld ploegenstelsels op hun gezinsvriendelijkheid toetsen, deeltijds werken toelaten in leidinggevende functies, vrouwen aanzetten en ondersteunen bij het opnemen van ‘mannelijke’ functies, ‘machocultuur’ in het bedrijf of bepaalde afdelingen in vraag stellen, ...</p>

Vrouwen werken overwegend minder in de beter betaalde functies, afdelingen en ploegenstelsels. Ook al wordt dit niet uitdrukkelijk gezegd of toegegeven, stereotiepe vooroordelen ten aanzien van vrouwen en hun gezinsverantwoordelijkheid spelen hen ongetwijfeld parten. Vrouwen stoten als het ware op een glazen plafond en op glazen muren: je ziet ze niet, maar ze bestaan wel en hebben een negatief effect op de verdere loopbaanontwikkeling van vrouwen.

<p>42. <i>Is er aandacht voor de noden van specifieke groepen werknemers ?</i></p>	<p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> NVT </p>	<p>Op de werkvloer werken verschillende werknemers met allemaal eigen behoeften en verzuchtingen. Soms kan het aangewezen zijn rekening te houden met de specifieke noden van bepaalde groepen: werknemers met een handicap (bijv. nierpatiënten die regelmatig in dialyse moeten), semi-professionele sporters...</p>
<p>43. <i>Wordt er rekening gehouden met specifieke culturele gebruiken of bepaalde levensvisies of geloof?</i></p>	<p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee <input type="radio"/> NVT </p>	<p>Bijvoorbeeld vegetarische schotels in het bedrijfsrestaurant, verlofdagen in vastenperiodes of bij belangrijk rituele gebeurtenissen (bijvoorbeeld een offerfeest), ... Het uitgangspunt hierbij kan zijn om iedere werknemer zoveel mogelijk te respecteren en tegemoet te komen aan de specifieke noden van elke cultuur, levensvisie of geloof (diversiteit).</p>
<p>44. <i>Wordt er, indien noodzakelijk, effectief aangepast werk gezocht in geval van zwangerschap?</i></p>	<p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee </p>	<p>Zwanger zijn is geen ziekte. Zwangere werknemers mogen in principe, buiten een aantal uitzonderingen, geen overuren presteren. Ze kunnen niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten vanaf 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum of op geneeskundig voorschrift in andere periodes. Werkgevers zijn verplicht een risico-evaluatie te maken en preventiemaatregelen inzake moederschapsbescherming en bescherming van het (on)geboren kind in het globale preventieplan te voorzien.</p>
<p>45. <i>Wordt er zoveel mogelijk geprobeerd om bepaalde groepen van werknemers niet uit te sluiten voor bepaalde maatregelen?</i></p>	<p> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nee </p>	<p>We denken hierbij aan kaderpersoneel en aan het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.</p>

