



gezinsvriendelijke bedrijven checklist



*gezinsvriendelijke
bedrijven checklist*

Arbeid en gezin, een moeizame combinatie



Een groot gedeelte van je tijd breng je door op je werk. Het werk combineren met gezin en privé-leven in het algemeen loopt niet altijd van een leien dakje. De hoge werkdruk, de toenemende flexibiliteit en de ermee gepaard gaande werkstress, maken een degelijke combinatie van werk en privé vaak onmogelijk. Dat er nog werk aan de winkel is om bedrijven gezinsvriendelijker te maken blijkt uit studies. Uit onderzoek van het Belgisch Staatssecretariaat voor het Gezin blijkt dat de arbeidstijd in België zeer flexibel is. Avond-, nacht , ploegen en weekendwerk komen vaak voor.

In welke mate arbeid weegt op het privé-leven en gezin, blijkt ook uit de resultaten van een enquête van Ceridian Performance Partners (opgenomen in de elektronische publicatie *"Mijn werk mijn leven?"* van de Koning Boudewijnstichting):

- >> 51% van de ondervraagden heeft de indruk niet genoeg tijd te hebben om buiten het werk relaties uit te bouwen;
- >> 30% vindt dat hun gezondheid lijdt onder hun werk;

>> 12 % zegt omwille van hun carrière geen gezin te kunnen opbouwen (22% vrouwen, 9% mannen).

Uit internationaal onderzoek van het uitzendkantoor Office Team blijkt dat de werkgever vaak niet voldoende rekening houdt met de gezinssituatie van zijn werknemers. Vijftig procent van de Belgische personeelsmanagers geeft bijvoorbeeld aan niets te ondernemen om werkende moeders te ondersteunen.

Tijdkrediet, loopbaanvermindering en allerhande verloven, proberen oplossingen te bieden voor de problematische combinatie van arbeid en gezin. Maar die oplossingen zijn tijdelijk en veranderen niets aan de grond van de zaak. Bovendien zorgen deeltijds werk, flexibele werktijden en tijdkrediet voor heel wat bijkomende problemen. Zo bouw je als deeltijdse vaak maar gedeeltelijke sociale rechten (pensioen, werkloosheid,...) op. Veel werknemers kennen trouwens de gevolgen niet voor hun inkomen en sociale zekerheidsrechten.



ACV-Campagne 'Ik ben goegezind in mijn job'

2 Redenen te meer voor het ACV om met de campagne 'Ik ben goegezind in mijn job' volop de kaart te trekken van gezinsvriendelijke bedrijven. Werkbaar werk mag niet bij mooie woorden blijven.

Het werken aan een gezinsvriendelijk bedrijf is trouwens een op en top syndicale opdracht. Het betekent werken aan minder (werkgevers)flexibiliteit, aan een kwaliteitsvolle arbeidsorganisatie, aan betere loon- en arbeidsvoorwaarden. En dit in alle sectoren! Want of je nu werkt in een grootwarenhuis, in de sector van het geldtransport, in de bijzondere jeugdzorg, bij de spoorwegen, bij de politie, in een chemiereus, in een garage, in een klein kapsalon, in een call-center, ... werken aan gezinsvriendelijkheid is een uitdaging voor elke sector en elk bedrijf. En voor alle werknemers. Vrouwen en mannen, jong en oud, allochtoon en autochtoon, arbeider, bediende en kaderlid, ... iedereen werkt graag in een gezinsvriendelijk bedrijf.

De ACV-campagne 'Ik ben goegezind in mijn job' wil geen losse flodder zijn, maar de zaken grondig en gestructureerd aanpakken. Een gezinsvriendelijk beleid in de bedrijven is geen zaak van vrouwen alleen. Ook de mannen zijn belanghebbende partij. Het is dus van belang dat er openlijk over kan worden gepraat, dat er collectief naar oplossingen kan worden gezocht die relevant zijn voor de werknemers in het bedrijf. Oplossingen die een reële oplossing bieden om de combinatie van gezin en arbeid in evenwicht te brengen.

Met de checklist 'Gezinsvriendelijke bedrijven' (zie verder) kan je de toestand voor je eigen bedrijf evalueren. Want meten is weten. Op basis van de besprekingen met je militantenkern kunnen dan eisenbundels voor nationale, sectorale en ondernemings-onderhandelingen opgesteld worden (zie het rapportage-schema achteraan deze brochure).



De checklist gezinsvriendelijke bedrijven

3

3.1 Meet zelf hoe gezinsvriendelijk je bedrijf is

Is het bedrijf waar je werkt gezinsvriendelijk te noemen of niet? Waar hangt dat van af? Aan welke criteria moet een bedrijf voldoen om gezinsvriendelijk te zijn? Is dat afhankelijk van de kenmerken van de werknemers die er werken, afhankelijk van het type bedrijf of afhankelijk van de grootte van het bedrijf? Of moet elk bedrijf, groot of klein, met veel of weinig vrouwen, in dezelfde mate streven naar gezinsvriendelijkheid?

Vele vragen die een antwoord behoeven. Wil je met de militantenkern nagaan of je al dan niet in een gezinsvriendelijk bedrijf werkt, dan kan deze checklist je daarbij helpen. Alvorens de checklist in te vullen, is het wellicht aangewezen om te bekijken wat voor het ACV een gezinsvriendelijk bedrijf is.

Een gezinsvriendelijk bedrijf is:

1. een bedrijf waar de werknemers meer dan een productiefactor zijn. Werknemers zijn op de eerste plaats mensen die naast werknemer ook vader/ moeder of zoon/dochter zijn, die daarnaast ook maatschappelijk of cultureel actief zijn;
2. een bedrijf waar rekening wordt gehouden met de diversiteit tussen werknemers, met de verschillende behoeften, wensen en noden en waar niet iedereen over dezelfde kam wordt geschoren.
3. een bedrijf waar openlijk kan worden gesproken over de noden van het gezin en gezocht wordt naar haalbare oplossingen (ziekte familielid, schooluren, moeilijkheden met kinderopvang,...);
4. een bedrijf waar de rechten van de werknemers gerespecteerd worden en niet telkens opnieuw bevochten moeten worden (wet op de overuren, recht op familiaal verlof, recht op tijdskrediet, recht op specifieke verloven, opnemen van verlofdagen,...);



5. een bedrijf waar aandacht is voor de vervanging van collega's die verlof hebben opgenomen én voor de vervangers (ook zij hebben vaak een gezin);
6. een bedrijf waar een gezinsvriendelijk beleid collectief onderhandeld wordt en niet 'à la tête du client' wordt toegepast;
7. een bedrijf waar geen machocultuur heerst onder collega's, waar geen ongezonde concurrentiesfeer hangt;
8. een bedrijf waar de directie op vraag van de werknemers soepel omspringt met arbeidstijden, uurroosters, verlofregelingen en tijdskrediet;
9. een bedrijf waar vorming en opleiding tijdens de werkuren plaatsvinden;
10. een bedrijf waar alle werknemers, van hoog tot laag, ook mannen, kunnen genieten van gezinsvriendelijke maatregelen.

3.2 Hoe werken met de checklist gezinsvriendelijke bedrijven

Om na te gaan hoe gezinsvriendelijk je onderneming werkt is, doorloop je samen met je collega's in de militantenkern de vragen uit de checklist. Je duidt voor elk criterium aan of het van toepassing is in je bedrijf (voor alle of voor een belangrijke groep van werknemers).

Hoe meer antwoorden zich in de eerste kolom bevinden, hoe meer kans dat je in een gezinsvriendelijk bedrijf werkt.

Deze criteria kunnen ook tot inspiratie dienen om je bedrijf meer gezinsvriendelijk te maken. Uiteraard moet je daarbij rekening houden met allerlei factoren zoals de mogelijkheden en beperkingen van de arbeidsorganisatie en het productieproces, met de grootte van het bedrijf, met de wensen en behoeften van het personeel. Zo zijn bijvoorbeeld glijdende werkuren in een productiefabing



De checklist gezinsvriendelijke bedrijven

niet haalbaar, maar kunnen alternatieve ploegenstelsels bijvoorbeeld wel een oplossing bieden.

Je hebt dus een hele portie **creativiteit** nodig om te komen tot gezinsvriendelijke oplossingen op maat van je bedrijf.

Bij iedere vraag vind je ook meteen de syndicale visie op dat soort problemen terug. En om het helemaal af te maken vind je ook verwijzingen naar de wetgeving rond dit onderwerp (WSW staat daarbij voor de Wegwijzer Sociale Wetgeving).

Als je met je militantenkern een begeleid gesprek wenst rond het thema, dan kan je in een aantal verbonden en centrales een beroep doen op een ACV-propagandist. Neem contact op met het verbond of met de centrale om meer te vernemen over dit aanbod.

Deze checklist wil trouwens meer doen dan enkel de gezinsvriendelijkheid van je bedrijf meten. Je kan deze checklist ook gebruiken:

- om te toetsen of voorstellen van de werkgever (bijvoorbeeld rond flexibiliteit) wel gezinsvriendelijk zijn;
- om ideeën op te doen voor de volgende syndicale onderhandelingen en sociale verkiezingen.

Achteraan deze brochure vind je ook een rapportage-schema. Dit is een goede vertrekbasis voor een eisenbundel op bedrijfsniveau. Bezorg een exemplaar van het ingevulde schema ook aan Sandra Vercammen per post (Vlaamse bewegingsploeg, Postbus 10 – 1030 Brussel) of per e-mail (svercammen@acv-csc.be) of via de website (www.goegezind.be). De ingezamelde rapportage-schema's van diverse bedrijven kunnen een inspiratiebron zijn voor de opmaak van eisenbundels voor de interprofessionele en sectorale onderhandelingen.

3.3 Tips voor een vruchtbaar gesprek op basis van de checklist

Voor je de checklist overloopt

1. Bekijk op voorhand de checklist al even. Misschien moet je vooraf wel al wat gegevens verzameld hebben. Dat werk kan achteraf ook nog gebeuren.
2. Vóór de checklist wordt overlopen, staat men best eerst even stil bij de individuele problemen die de leden van de kern zelf hebben in verband met de combinatie van arbeid en gezin/vrije tijd. Zo zet je makkelijker de stap naar het ganse bedrijf/instelling.
3. Definieer zelf al even wat 'gezinsvriendelijk' zou kunnen zijn. Zoek al enkele elementen die het bedrijf gezinsvriendelijker kunnen maken. Opgelet: dit is maatwerk.
4. Inspiratie kan je ook opdoen door de uitzending 'Arbeid en gezin' van De Late shift te bekijken. Vraag de video op bij je verbond of centraal-propagandist.

Tijdens het overlopen van de checklist

1. Overloop de checklist met de voltallige militantenkern.
2. In de checklist vind je heel wat verwijzingen naar wetgeving zoals die opgenomen is in de ACV-Wegwijzer Sociale Wetgeving (WSW). Je hebt die dus best bij de hand. Ook op sites zoals www.goegezind.be, www.acv-online.be en www.tijdkrediet.be vind je heel wat nuttige informatie. En vergeet ook de ACV-brochures niet.
3. Aan de hand van het rapportage-schema (pagina 25) kan je de resultaten van het gesprek samenvatten. Dit is handig in het vooruitzicht van een verdere planning en werking rond een eisenbundeling op bedrijfsvlak. En bovendien kan je zo ook makkelijk terugkoppelen naar het ACV zodat knelpunten worden opgenomen in het sociaal overleg op interprofessioneel en sectoraal niveau. Vergeet niet je centraal propagandist te informeren.





4. Spreek meteen een datum af voor een nieuwe vergadering en maak een planning op om te bekijken hoe met de resultaten van de checklist kan verder gewerkt worden.

Na het overlopen van de checklist

1. De militantenkern kan besluiten om rond één of meer punten een actieve syndicale werking uit te bouwen. Zorg er wel voor dat dit door de volledige kern gedragen wordt.
2. Wees realistisch in het kiezen van actiepunten. Je kan niet alles in één keer oplossen. De aanpak kan ook verschillen.
3. Belangrijk is dat je actie rond een gezinsvriendelijk bedrijf ook gedragen wordt door de achterban. Neem dus de tijd om je collega's werknemers te betrekken.
4. Als iedereen overtuigd is van het belang van het probleem, kun je gaan praten met de werkgever.

Sommige problemen kunnen misschien aangepakt worden door ze op de ondernemingsraad of het Comité PB te bespreken. Andere punten worden beter opgenomen tijdens de besprekingen voor een nieuwe sectorale of bedrijfs-CAO. Bereid dat gesprek goed voor en denk al even na over hoe je bepaalde antwoorden van de werkgever met goede argumenten kunt weerleggen.

Het ACV werkte samen met de Vlaamse overheid en de andere vakbonden aan FBA (Family and Businessaudit, een grondige doorlichting op vlak van arbeid en gezin) en FBQ (een Quick Scan om het bedrijf snel door te lichten op gezinsvriendelijkheid). Grote bedrijven kunnen er baat bij hebben beroep te doen op deze instrumenten. Op www.goegezind.be vind je hierover meer informatie.



*gezinsvriendelijke
bedrijven checklist >>*

| | JA | NEEN | GEEN IDEE | WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING | SYNDICALE VISIE |
|---|----|------|--------------|---|---|
| 1. Verlof | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Kunnen de werknemers gemakkelijk gebruik maken van het familiaal verlof (= klein verlet voor zieke kinderen)? | Ja | Neen | Geen idee | Klein verlet : kb. 28.08.1963 art2 alinea 2 Verlof dwingende reden: cao 45 <i>(WSW trefwoord: familiaal verlof, dwingende reden, jaarlijkse vakantie)</i> | Alle werknemers hebben recht op een minimum aantal dagen jaarlijks verlof. Dit kan via collectief overleg uitgebreid worden. Hoe meer verlofdagen men heeft, hoe makkelijker het is deze doorheen het jaar in te zetten voor gezinsdoeleinden (en niet alleen voor de jaarlijkse vakantie). |
| <ul style="list-style-type: none"> Worden een aantal dagen familiaal verlof betaald door de werkgever ? | Ja | Neen | Geen idee | Voorwaarden voor verlof zonder wedde en familiaal verlof kunnen in ondernemingsraad en syndicale afvaardiging besproken worden. | Uiteraard wordt het systeem nog gezinsvriendelijker naarmate men vrij kan bepalen wanneer de verlofdagen worden opgenomen. Dat betekent dat zo weinig mogelijk verlofdagen collectief worden vastgelegd en opgenomen. |
| <ul style="list-style-type: none"> Kunnen de werknemers verlof zonder wedde opnemen? | Ja | Neen | Geen idee | Weigering kan door syndicale afvaardiging worden gecontesteerd. | |
| <ul style="list-style-type: none"> Hebben de werknemers meer verlofdagen dan wettelijk voorzien? | Ja | Neen | Geen idee | | Het familiaal verlof is eveneens een recht, maar is doorgaans onbetaald. Bedrijven kunnen deze verlofdagen ook uitbetalen, waardoor het loonverlies beperkt blijft. |

| | JA | NEEN | GEEN IDEE | WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING | SYNDICALE VISIE |
|---|------|------|--------------|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Worden er beperkingen opgelegd voor het opnemen van de verlofdagen (maximum aantal weken, tijdig aanvragen, maximum aantal werknemers per dag in verlof, collectief verlof, beperkingen gekoppeld aan het schoolverlof of de woensdagnamiddag,...)? | Neen | Ja | Geen idee | Collectief verlof wordt in paritair(sub) comité, ondernemingsraad, syndicale afvaardiging vastgelegd of in akkoord werkgever – werknemer (<i>WSW trefwoord: jaarlijkse vakantie</i>) | Gezinsvriendelijkheid blijkt ook uit het al dan niet vlot toestaan van het familiaal verlof. Wanneer men dit telkens ‘met knikkende knieën’ moet aanvragen of persoonlijk gaan verantwoorden, wordt de drempel om er gebruik van te maken verhoogd. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kan het verlof maximaal tijdens de schoolvakanties worden opgenomen? | Ja | Neen | Geen idee | In de overlegorganen kan er een voorrangsregeling voor werknemers met schoolgaande kinderen worden uitgewerkt (<i>WSW trefwoord: jaarlijkse vakantie</i>) | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Hebben vrouwen na hun zwangerschapsverlof de mogelijkheid om borstvoedingsverlof te nemen? | Ja | Neen | Geen idee | Borstvoedingspauzes en verlof: CAO 80.27.11.2001 (<i>WSW trefwoord: borstvoedingspauzes, borstvoedingverlof</i>) | |

| | J A | N EEN | G EEN I D E E | W E G W I J Z E R S O C I A L E W E T G E V I N G | S Y N D I C A L E V I S I E |
|--|------|-------|------------------|--|--|
| 2. Tijdkrediet | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Kunnen alle werknemers, ook kaderleden en vertrouwenspersoneel, tijdkrediet of 4/5de loopbaanvermindering aanvragen? | Ja | Neen | Geen idee | Tijdkrediet, 4/5, arbeidsduurvermindering: Wet 22.01.1985 art 100, Wet 10.8.2001 en Wet 30.12.2001, Kb 12.12.2001 CAO 77 bis en CAO 77ter 10.07.2002 (<i>WSW trefwoord: tijdkrediet. zie ook www.tijdkrediet.be</i>) | Het tijdkrediet, 4/5de loopbaanvermindering, ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor de verzorging van een ziek familielid zijn gezinsvriendelijke maatregelen en bovendien een recht voor elke werknemer die aan de voorwaarden voldoet. |
| <ul style="list-style-type: none"> Is het recht op tijdkrediet in je sector of bedrijf beperkt tot het wettelijk minimum van één jaar? | Neen | Ja | Geen idee | Er bestaan sectorspecifieke afspraken die moeten worden nagekeken: uitbreiding van de duur, verruiming 5%, ouderen niet meetellen in 5% drempel. | In elke onderhandelingsronde op interprofessioneel en sectoraal vlak zal het ACV proberen de voorwaarden te versoepelen en de rechten maximaal uit te breiden. Heel wat werkgevers staan immers weigerachtig t.o.v. het tijdkrediet en zullen de rechten van de werknemers niet of slecht toekennen. |
| <ul style="list-style-type: none"> Wordt het tijdkrediet of de loopbaanvermindering gemakkelijk toegestaan (op eenvoudig verzoek)? | Ja | Neen | Geen idee | Info over tijdkrediet in sociale balans. CAO 9 | In het ergste geval zullen werknemers hun rechten zelfs niet durven opeisen, uit vrees om ontslagen te worden. |

| | JA | NEEN | GEEN IDEE | WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING | SYNDICALE VISIE |
|---|----|------|--------------|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Wordt in de voorkeursregeling (wanneer meer dan 5% van het personeel tijdskrediet wil opnemen) voorrang gegeven aan werknemers die de zorg voor gezinsleden willen opnemen? | Ja | Neen | Geen idee | Criteria en intrekking te bespreken in ondernemingsraad, syndicale afvaardiging. Voorkeursregeling opnemen in arbeidsreglement. Verslag tijdskrediet ondernemingsraad <i>(Vakbeweging nr. 597 blz.54, beschikbaar op www.acv-online.be)</i> | Een gezinsvriendelijk bedrijf hoeft deze overlegondes niet af te wachten en kan (binnen het sectoraal kader): <ul style="list-style-type: none"> • het recht maximaal uitbreiden tot 5 jaar; • de 5%-drempel soepel invullen; • positief ingaan op alle aanvragen. Opgelet: als deeltijdse bouw je maar gedeeltelijke rechten op voor pensioen, bruggpensioen, werkloosheid. Veel werknemers kennen de gevolgen niet voor hun inkomen en socialezekerheidsrechten en duurzame tewerkstelling. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kunnen werknemers zelf bepalen hoeveel uren per week of hoeveel dagen per week ze willen werken (bijvoorbeeld deeltijds)? | Ja | Neen | Geen idee | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Wordt de werknemer die tijdskrediet of 4/5de loopbaanvermindering opneemt vervangen? | Ja | Neen | Geen idee | | |

| | J A | N EEN | GEEN IDEE | WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING | SYNDICALE VISIE |
|---|------|-------|--------------|---|---|
| 3. Overuren | | | | | |
| • Wordt de wet op de overuren gerespecteerd? | Ja | Neen | Geen idee | Overuren, uurroosters : KB 25.06.1990, arbeidswet: 16.03.1971, wet:17.03.1987, CAO 42) (<i>WSW trefwoord : overuren, overwerk, arbeidsduur</i>). Informatie aan ondernemingsraad, syndicale afvaardiging en werknemers via sociale balans, CAO 9 art.5 | Eén van de meest gezinsvriendelijke maatregelen is het respecteren van de wet op de overuren. Het onverwacht moeten overwerken brengt altijd stress mee voor het gezin: wie gaat de kinderen halen, wie zorgt voor het eten, de partner staat er alleen voor op de drukste momenten van de dag,... |
| • Worden de overuren uitbetaald? | Neen | Ja | Geen idee | | |
| • Worden de overuren gecompenseerd met verlof? | Ja | Neen | Geen idee | | |
| • Kunnen de werknemers zelf kiezen tussen uitbetaling van overuren en compensatieverlof? | Ja | Neen | Geen idee | | |
| • Kunnen de overuren over een langere periode worden opgespaard? | Ja | Neen | Geen idee | | |
| • Hebben de werknemers het recht om het presteren van overuren te weigeren (om gemotiveerde redenen)? | Ja | Neen | Geen idee | | |
| • Kunnen de compensatiedagen vrij door de werknemer worden opgenomen? | Ja | Neen | Geen idee | | |
| | | | | | Het compenseren van de overuren heeft volgens het ACV de voorkeur op het uitbetalen. Op die manier kan er meer tijd aan het gezin worden besteed. Het opsparen van overuren over een langere periode en het vrij opnemen ervan, laat toe de schoolvakanties en schoolvrije dagen te overbruggen. |

| | JA | NEEN | GEEN IDEE | WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING | SYNDICALE VISIE |
|--|------|------|--------------|---|--|
| 4. Regeling van de werkuren | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Gelden in het bedrijf overwegend vaste werkuren en vaste pauzemomenten? | Neen | Ja | Geen idee | Wet 16.03.1971 art 38, Wet 8.04.1965 art.14, KB 21.12.1992 <i>(WSW trefwoord : arbeidsregeling, arbeidsduur, werkroosters)</i> | Glijdende werkuren zijn uiteraard het meest gezinsvriendelijk. Zo kan iedereen, vertrekkende van de gezinssituatie, zelf bepalen hoe laat hij/zij begint en eindigt. Dit is niet in alle bedrijven mogelijk, omwille van de aard van de activiteit (lopende band, ploegenstelsel, diensten aan personen, onderwijs,...). Maar ook binnen meer vaste werktijdregelingen kan een soepel beleid mogelijk zijn: kortere werkweken, inzetten van (deeltijds werkende) werknemers die enkel tijdens de schooluren werken (wel opletten voor het kwetsbaar statuut van de deeltijdsen), uurroosters ruilen, het soepel toestaan van afwijkingen (in individuele (nood)situaties),... |
| <ul style="list-style-type: none"> Gelden er glijdende werkuren bij het begin van de werkdag? | Ja | Neen | Geen idee | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Gelden er glijdende werkuren op het einde van de werkdag? | Ja | Neen | Geen idee | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Hebben de werknemers overwegend de vrije keuze op het vlak van individuele werkplanning en pauzetijden, met vaste uren voor begin en einde van de werkdag? | Neen | Ja | Geen idee | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Hebben werknemers overwegend de vrije keuze op vlak van individuele werkplannen en pauzetijden, met glijdende uren voor begin en einde van de werkdag? | Ja | Neen | Geen idee | | |

| | JA | NEEN | GEEN IDEE | WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING | SYNDICALE VISIE |
|--|----|------|--------------|--|-----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kunnen de arbeidstijden worden aangepast aan de schooluren? | Ja | Neen | Geen idee | Aanvangsuren, pauze (al of niet betaald) moeten opgenomen zijn in het arbeidsreglement. Wijzigingen bespreken in overlegorganen. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Wordt er rekening gehouden met verplaatsingstijden indien men op een andere plek dan gewoonlijk moet werken ? | Ja | Neen | Geen idee | Arbeidsorganisatie en arbeidsduur. Wet 16.03.1971 art.4 en 19-29, Wet 17.03.1987 en CAO 42 <i>(WSW trefwoord: arbeidsduur, arbeidsorganisatie, arbeidstijd, nachtarbeid, ploegenarbeid)</i> | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bestaat de mogelijkheid om in individuele situaties af te wijken van de normale werktijden (bijvoorbeeld 1 uur later beginnen om met kind naar de dokter te gaan)? | Ja | Neen | Geen idee | Ondernemingsraad moet arbeidsorganisatie behandelen. CAO 9, art.10 | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bestaat de mogelijkheid om te ruilen (ploegen vervisselen, uurroosters omwisselen,...) in concrete omstandigheden? | Ja | Neen | Geen idee | Flexibiliteit en deregulering is bevoegdheid ondernemingsraad en syndicale afvaardiging | |

| | JA | NEEN | GEEN IDEE | WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING | SYNDICALE VISIE |
|---|------|------|--------------|--|--|
| 5. Aan het werk verbonden activiteiten | | | | | |
| • Worden er geregeld vergaderingen gepland buiten de werkuren? | Neen | Ja | Geen idee | Arbeidswet 16.03.1971, art.29 Arbeidstijd + overuren bevoegdheid ondernemingsraad en syndicale afvaardiging. | Vergaderingen, weekendwerk, vorming en opleiding in functie van de job of het bedrijf moeten zoveel mogelijk tijdens de werkuren worden georganiseerd, zoniet worden gecompenseerd met verlof. |
| • Wordt er soms ook gewerkt in het weekend (extra activiteiten, overwerk, vergaderingen,...)? | Neen | Ja | Geen idee | Arbeidsduur kan verder bepaald worden door paritair comité, arbeidswet 16.03.1971, art 19. <i>(WSW trefwoord: arbeidstijd, arbeidswet)</i> | |
| • Worden vorming en opleiding van de werknemers meestal tijdens de werkuren georganiseerd? | Ja | Neen | Geen idee | Vergaderingen ondernemingsraad, Comité PB = arbeidstijd Wet 20.09.1948, art. 23 en wet 10.06.1952, art.1 <i>(WSW trefwoord: arbeidstijd)</i> | Teleshuiswerken is natuurlijk niet voor iedereen mogelijk, maar kan een oplossing bieden voor het combinatieprobleem, mits aan de wettelijke voorwaarden is voldaan en het op vrijwillige basis gebeurt. Werknemers hebben op die manier de vrijheid te bepalen waar en wanneer ze werken, en verliezen minder tijd met woonwerkverkeer. Meestal zijn werknemers vragende partij voor een combinatiemodel waarbij deels thuis, deels in het bedrijf wordt gewerkt. |
| • Kunnen (sommige) werknemers ook thuis werken? | Ja | Neen | Geen idee | | |

| | JA | NEEN | GEEN IDEE | WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING | SYNDICALE VISIE |
|---|----|------|--------------|--|---|
| 6. Gezinsondersteunende diensten | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Is er een restaurant/cafetaria in het bedrijf? | Ja | Neen | Geen idee | Sociale voorzieningen of maatschappelijke werken in de onderneming zijn de bevoegdheid van de ondernemingsraad. Het beheer wordt uitgeoefend door de ondernemingsraad. CAO 9, art.13 | <p>Het ACV is geen voorstander van gezinsondersteunende diensten die door het bedrijf worden georganiseerd. Hoe sympathiek een bedrijfscreche op het eerste zicht ook lijkt, ze verhoogt vooral de afhankelijkheid van de werknemers t.o.v. de werkgever. De organisatie van de kinderopvang is een opdracht van de overheid. Dit neemt niet weg dat werkgevers wel kunnen tussenkomen in de financiering van de kinderopvang door opvangplaatsen in een creche te huren of te kopen. Het ACV verbindt hier wel een aantal voorwaarden aan (onafhankelijk zijn van het bedrijf, een paritair samengestelde stuurgroep,...). Bedrijven kunnen ook contact opnemen met de lokale overheid om de kinderopvang in de buurt van bedrijvenszones te organiseren. Wanneer bedrijven financieel willen tussenkomen opteren we eerder voor het</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Is het thema kinderopvang bespreekbaar? | Ja | Neen | Geen idee | Toekenningsvoorwaarden voor gezinsondersteunende diensten zijn bevoegdheid ondernemingsraad. | |
| <ul style="list-style-type: none"> Helpt het bedrijf bij het zoeken naar oplossingen voor problemen rond kinderopvang? | Ja | Neen | Geen idee | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Biedt het bedrijf een vergoeding voor de kosten voor kinderopvang? | Ja | Neen | Geen idee | | |

| | JA | NEEN | GEEN IDEE | WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING | SYNDICALE VISIE |
|---|----|------|--------------|--------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Financiert het bedrijf opvangplaatsen in een kinderdagverblijf voor de eigen werknemers? | Ja | Neen | Geen idee | | <p>creëren van bijkomende opvangplaatsen, dan voor het financieel ten laste te nemen van de ouderbijdragen die de werknemers moeten betalen. Het eerste creëert een meerwaarde, het tweede vooral verdringingseffecten.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Bestaan er andere vormen van gezinsondersteunende diensten, zoals was- of strijkdienst, carwash, poetsdienst, dienst opvang zieke kinderen,...? | Ja | Neen | Geen idee | | <p>Werknemers hebben trouwens eerder problemen met de opvang tijdens de vakanties en op schoolvrije dagen of om flexibele opvang te vinden. Ook hier geldt dat bedrijfsinitiatieven vooral de kloof tussen de werknemers (uit sterke en zwakke bedrijven) vergroten en geen oplossing bieden aan een algemeen maatschappelijk probleem.</p> <p>Ook voor andere gezinsondersteunende diensten zoals een strijkdienst, boodschappendienst, sportinfrastructuur zijn we geen vragende partij om deze door de werkgevers te laten organiseren.</p> |

| | JA | NEEN | GEEN IDEE | WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING | SYNDICALE VISIE |
|--|------|------|--------------|--|--|
| 7. Bedrijfscultuur | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Is er aandacht voor de noden van specifieke groepen van werknemers in het kader van combinatie arbeid en gezin? | Ja | Neen | Geen idee | Gelijke behandeling mannen en vrouwen Wet 12.02.2002, Vlaams decreet 8.05.2002, CAO 25, Wet 7.05.1999, Wet 25.02.2003 | Op de werkvloer werken verschillende werknemers met allemaal eigen behoeften en verzuchtingen. Soms kan het aangewezen zijn om rekening te houden met de specifieke noden van bepaalde groepen: jonge ouders, alleenstaande ouders met kinderen, vrouwen, mannen ... |
| <ul style="list-style-type: none"> • Heeft men oog voor de bijzondere situatie van alleenstaande ouders met kinderen? | Ja | Neen | Geen idee | Gelijke behandeling is bespreekbaar in ondernemingsraad en syndicale afvaardiging. Gelijke behandeling in loon-en arbeidsvoorwaarden is bevoegdheid syndicale afvaardiging, ondernemingsraad moet geïnformeerd worden. <i>(WSW trefwoord: discriminatie, gelijke behandeling)</i> | Het ACV wil dat bedrijven beter inspelen op de verschillende behoeften en kwaliteiten van mensen. Het ACV wil dat werknemers gelijk behandeld worden. In sommige bedrijven werkt men hiervoor een diversiteitsplan of een gelijke kansenplan (M/V) uit. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Zijn er bepaalde groepen van werknemers die kost wat kost niet mogen genieten van gezinsvriendelijke maatregelen (vertrouwensfuncties, ...)? | Neen | Ja | Geen idee | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Heerst er in het bedrijf een machocultuur waardoor er over gezinsvriendelijke maatregelen niet kan worden gepraat? | Neen | Ja | Geen idee | | Een gezinsvriendelijk beleid in de bedrijven is geen zaak van vrouwen alleen. Ook de mannen zijn belanghebbende partij. Het is dus |

| | JA | NEEN | GEEN IDEE | WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING | SYNDICALE VISIE |
|--|----|------|--------------|--------------------------------|--|
| | | | | | <p>van belang dat er openlijk over kan worden gepraat, dat er collectief naar oplossingen kan worden gezocht die relevant zijn voor de werknemers in het bedrijf en die een reële oplossing bieden om de combinatie van gezin en arbeid in evenwicht te brengen.</p> |

8. Heb je zelf nog suggesties om je bedrijf gezinsvriendelijker te maken, breng ze dan naar voor tijdens de bespreking met de militanten of in de ondernemingsraad!

Rapportage-schema Checklist gezinsvriendelijke bedrijven

Bezorg een exemplaar van het ingevulde schema aan Sandra Vercammen per post (Vlaamse bewegingsploeg, Postbus 10 – 1030 Brussel) of per e-mail (svercammen@acv-csc.be) of via de website (www.goegezind.be). De ingezamelde rapportage-schema's van diverse bedrijven kunnen ons inspireren om eisenbundels voor de interprofessionele en sectorale onderhandelingen op te maken.

Datum: _____

Naam en adres van bedrijf: _____

Naam en functie (arbeider/bediende) van op de bespreking aanwezige ACV-afgevaardigden:

Naam en telefoonnummer contactpersoon: _____

Neem de ingevulde checklist bij de hand. En noteer voor elk van de grote thema's de belangrijkste bevindingen. Belangrijkste bevindingen kunnen zijn: grote problemen en uitdagingen en hun mogelijke oplossingen, maar zeker ook positieve ontwikkelingen binnen het bedrijf.



Rapportage-schema Checklist gezinsvriendelijke bedrijven



1. Verlof

Problemen en uitdagingen:

Mogelijke oplossingen voor die problemen en uitdagingen:

Positieve ontwikkelingen binnen het bedrijf:

2. Tijdkrediet

Problemen en uitdagingen:

Mogelijke oplossingen voor die problemen en uitdagingen:

Positieve ontwikkelingen binnen het bedrijf:



Rapportage-schema Checklist gezinsvriendelijke bedrijven



3. Overuren

Problemen en uitdagingen:

Mogelijke oplossingen voor die problemen en uitdagingen:

Positieve ontwikkelingen binnen het bedrijf:

4. Regeling van de werkuren

Problemen en uitdagingen:

Mogelijke oplossingen voor die problemen en uitdagingen:

Positieve ontwikkelingen binnen het bedrijf:

Rapportage-schema Checklist gezinsvriendelijke bedrijven



5. Aan het werk verbonden activiteiten

Problemen en uitdagingen:

Mogelijke oplossingen voor die problemen en uitdagingen:

Positieve ontwikkelingen binnen het bedrijf:

6. Gezinsondersteunende diensten

Problemen en uitdagingen:

Mogelijke oplossingen voor die problemen en uitdagingen:

Positieve ontwikkelingen binnen het bedrijf:

Rapportage-schema Checklist gezinsvriendelijke bedrijven



7. Bedrijfscultuur

Problemen en uitdagingen:

Mogelijke oplossingen voor die problemen en uitdagingen:

Positieve ontwikkelingen binnen het bedrijf:

8. Andere opmerkingen

Wil je in contact gebracht worden met militanten uit andere bedrijven voor een uitwisseling rond goede praktijken, laat het ons dan weten.

ja

neen

Nota's:

Nota's:



V.U. Chris Venstermans, Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel - www.acv-online.be - november 2005