



# ARBEID EN GEZIN

LEIDRAAD VOOR EEN GOEDE COMBINATIE VAN WERK EN ZORG

## ACV-verbonden

### AALST-oudenaarde

Hopmarkt 45 - 9300 Aalst  
053 77 92 92

### Antwerpen

Nationalestraat 111 - 2000 Antwerpen  
078 15 20 58

### BRUGGE

Oude Burg 17 - 8000 Brugge  
050 44 41 11

### BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE

Pletinckxstraat 19 - 1000 Brussel  
02 508 87 11

### GENT-EEKLO

Poel 7 - 9000 Gent  
09 265 42 11

### KEMPEN

Korte Begijnenstraat 20  
2300 Turnhout  
078 15 16 16

### LEUVEN

L. Vanderkelenstraat 32 - 3000 Leuven  
078 15 15 99

### LIMBURG

Mgr. Broekxplein 6 - 3500 Hasselt  
011 30 60 00

### MECHELEN-RUPEL

Onder den Toren 5 - 2800 Mechelen  
015 28 85 11

### MIDDEN-WEST-VLAANDEREN

Henri Horriestraat 31 - 8800 Roeselare  
051 26 55 55

### OOSTENDE-WESTHOEK

Dr. L. Colensstraat 7 - 8400 Oostende  
059 55 25 11

### WAAS en DENDER

H. Heymanplein 7 - 9100 St-Niklaas  
03 760 13 10

### ZUID-WEST-VLAANDEREN

President Kennedypark 16D  
8500 Kortrijk  
056 23 55 11

## ACV-Centrales

### LBC-NVK

Sudermanstraat 5 - 2000 Antwerpen  
03 220 87 11

### ACV Energie Chemie

Trierstraat 31-33 - 1040 Brussel  
02 285 03 03

### ACV-Bouw en Industrie

Trierstraat 31-33 - 1040 Brussel  
02 285 02 11

### ACV-Metaal

Heembeeksestraat 127 - 1120 Brussel  
02 244 99 11

### ACV-Textura

Koning Albertlaan 27 - 9000 Gent  
09 222 57 01

### ACV-Voeding en Diensten

Kartuizerstraat 70 - 1000 Brussel  
02 500 28 11

### ACV-Openbare Diensten

Hellihavenlaan 21 - 1000 Brussel  
02 208 23 11

### ACV-Transcom

Galerij Agora, Grasmarkt 105 bus 40  
1000 Brussel  
02 549 07 60

### COC

Trierstraat 33 - 1040 Brussel  
02 285 04 40

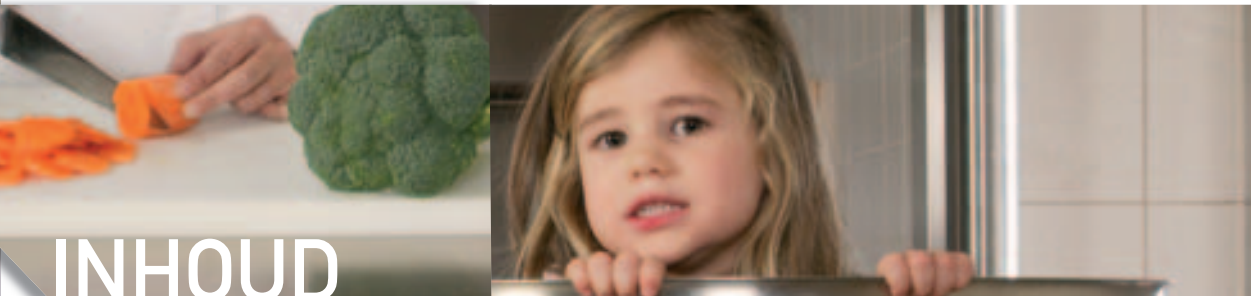
### COV

Koningstraat 203 - 1210 Brussel  
02 227 41 11

### Nationale coördinatie campagne 'Goegezind'

Sandra Vercammen  
Haachtsesteenweg 579 - 1030 Brussel  
02 246 32 31





# INHOUD

- 3 **Inleiding**
- 6 **Arbeid en zwangerschap**
- 7 **Minder werken**
- 14 **Kinderopvang**
- 18 **Dienstencheques en PWA**
- 22 **En hoe gezinsvriendelijk is jouw bedrijf?**





# INLEIDING

- ▶ Het ACV hecht veel belang aan de kwaliteit van werken. Werkbaar werk is voor het ACV geen holle slogan. Een belangrijk onderdeel van werkbaar werk is de mogelijkheid voor werknemers om hun werk te combineren met hun gezin, zorg voor familie en buurt. Werken combineren met zorgen is echter geen kinderspel.
- ▶ Het ACV wil dat er in de onderneming of de instelling waar je werkt, kan gesproken worden over haalbare oplossingen voor een ziek familielid, voor moeilijkheden met kinderopvang, voor lastige schooluren... Oplossingen die voor deze problemen worden uitgewerkt, moeten altijd en voor alle werknemers in het bedrijf, van hoog tot laag, gelden.
- ▶ Om arbeid en gezin beter te kunnen combineren werden, mede onder sterke druk van het ACV, een aantal wettelijke rechten voor werknemers uitgewerkt en versterkt. In deze folder zetten we de rechten op tijdcrediet, de thematische verloven en deeltijdse arbeid op een rijtje en verwijzen we door naar publicaties en websites met meer info. Onderbrekingsmaatregelen hebben ook een aantal beperkingen, zoals daar zijn: beperkte gelijkstellingen voor de sociale zekerheid, promotiekansen die je worden ontzegd, financiële gevolgen, ... Daarom werkt het ACV enerzijds verder aan een beter statuut van deze onderbrekingsmaatregelen en schuiven we de gezinsondersteunende diensten naar voor als noodzakelijk en bijkomende oplossing voor combinatieproblemen. Kinderopvang, PWA en dienstencheques kunnen het leven van werknemers heel wat vergemakkelijken. Ook hier is echter nog heel wat ruimte tot verbetering. Minder begoede werknemers, werkzoekenden en alleenstaande ouders moeten toegang krijgen tot betaalbare



gezinsondersteunende diensten. En het statuut van alle werknemers in de zorg- en poetssector kan nog heel wat verbeteren. Over deze diensten vind je eveneens bondig informatie.



Deze folder is bewust beknopt gehouden. Deze publicatie wil in de eerste plaats een opstapje zijn naar meer informatie en werknemers toelaten om informatie over de combinatie van werken en zorgen op te sporen, een leidraad zeg maar. Daarom zal je doorheen deze brochure heel wat verwijzingen vinden naar andere folders, brochures, websites van het ACV en andere sites of adressen.



Via de ACV site [www.goegezind.be](http://www.goegezind.be), een onderdeel van de ACV campagne gezinsvriendelijke bedrijven, kan je doorklikken naar al deze sites en brochures.



# ARBEID EN ZWANGERSCHAP

## 1

De eerste vragen rond de combinatie van arbeid en gezin duiken al op tijdens de zwangerschap. Hoe zit dat met de moederschapsrust? Houdt je huidige werkpost geen gevaar in voor het ongeboren kindje? En hoe zit het met vaderschapsverlof?...

In de ACV-brochure 'Arbeid en zwangerschap' vinden toekomstige mama's en papa's de nodige informatie over hun rechten en plichten voor en kort na de bevalling. Het gaat dan over de combinatie van je werk en de zwangerschap, over de moederschapsrust, kinderbijslag, borstvoedingsverlof, vaderschapsverlof, adoptieverlof. Deze brochure is beschikbaar in de ACV-dienstencentra (adressen op <http://adressen.acv-online.be>) of je kan ze ook downloaden (<http://brochures.acv-online.be>).





# MINDER WERKEN

## 2

### PRIVÉ-SECTOR

**Opgelet : er zijn tal van mogelijkheden om het werk te onderbreken of om minder te werken. Stel jezelf steeds tot doel je volledig te infomeren over de opbouw van sociale zekerheidsrechten tijdens periodes van deeltijds werken en /of tijdskrediet, loopbaanvermindering. Weinig werknemers zijn op de hoogte.**

#### 2.1 Tijdskrediet in de privé-sector

Als je werkt in de privé-sector kan je het recht op tijdskrediet of op loopbaanvermindering gebruiken om je loopbaan volledig te onderbreken of om 4/5 of 1/2 te gaan werken. Als je één van deze rechten opneemt krijg je een uitkering van de RVA en ben je beschermd tegen ontslag. Het recht op een uitkering wordt vanaf het tweede jaar voltijds tijdskrediet evenwel gekoppeld aan bepaalde motieven: opvoeding van een kind, verzorging van een zwaar ziek familielid, zorg voor een kind met een handicap, stervensbegeleiding, opleiding.



Uitgebreide info vind je op [www.tijdskrediet.be](http://www.tijdskrediet.be) of in de ACV-brochure 'Tijdskrediet en



loopbaanvermindering in de privé-sector'. Deze brochure vind je in het ACV-diensten-centrum (adressen op <http://adressen.acv-online.be>) of je kan ze ook downloaden (<http://brochures.acv-online.be>).

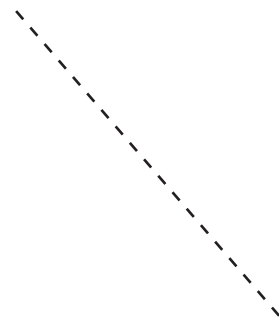


## 2.2 Thematische verloven in de privé-sector

Ouderschapsverlof is één van de thematische verloven. Met het ouderschapsverlof kan je in de privé-sector je loopbaan 3 maanden volledig onderbreken (of 6 maanden halftijds of 15 maanden met 1/5 verminderen). Dit recht kan je voor ieder kind opnemen tot het 6 jaar wordt. Je krijgt gedurende je ouderschapsverlof een uitkering van de RVA.

De andere thematische verloven zijn het verlof voor palliatieve zorgen en verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Uitgebreide info vind je op [www.tijkrediet.be](http://www.tijkrediet.be) of in de ACV-brochure 'Tijkrediet en loopbaanvermindering in de privé-sector'. Deze brochure vind je in het ACV-diensten-centrum (adressen op <http://adressen.acv-online.be>) of je kan ze ook downloaden (<http://brochures.acv-online.be>).



## 2.3 Vlaamse aanmoedigingspremies in de privé-sector

Als je minder gaat werken om voor een kind (maximum 7 jaar oud, 11 jaar als het kind voor 66% gehandicapt is), een ouder, een terminaal zieke of een ander zwaar ziek gezins- of familielid te zorgen, kun je gedurende 12 maanden een Vlaamse premie krijgen in het kader van het zorgkrediet. Je moet dan wel werken in het Vlaams gewest, minstens 1 jaar tewerkgesteld zijn bij je werkgever en je onderneming moet gedekt zijn door een akkoord met de werkgever(s). Opgelet: deze premie is geen bijkomend recht op vermindering van je loopbaan, het is een puur financieel krediet bovenop de uitkering die je krijgt voor je tijdskrediet of thematisch verlof.



Uitgebreide info vind je op [www.tijdkrediet.be](http://www.tijdkrediet.be) of in de ACV-brochure 'Tijdkrediet en loopbaanvermindering in de privé-sector'. Deze brochure vind je in het ACV-dienstencentrum (adressen op <http://adressen.acv-online.be>) of je kan ze ook downloaden (<http://brochures.acv-online.be>).

## 2.4 Verlof om dwingende (familiale) redenen in de privé-sector

Werknemers in de privé-sector hebben per jaar recht op 10 dagen afwezigheid om 'dwingende redenen'. Een 'dwingende reden' is 'elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist, voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt'. Concreet kan het bijvoorbeeld gaan om ziekte, ongeval, hospitalisatie van een kind. Via een ondernemings- of een sectorakkoord tussen vakbonden en werkgevers kan dit uitgebreid worden.

Het verlof om dwingende reden is in principe niet betaald, maar in sommige sectoren of ondernemingen is toch volledig of gedeeltelijk loon voorzien. Je moet de werkgever liefst op voorhand verwittigen en indien de werkgever dit vraagt moet je de aangehaalde redenen kunnen bewijzen.

Meer info over verlof om dwingende (familiale) redenen, vind je op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be), klikken op 'Sociale wetgeving'.





## 2.5 Deeltijds werken in de privé-sector

Als je deeltijds werkt, moet je een schriftelijke arbeidsovereenkomst met je werkgever hebben. Deze arbeidsovereenkomst moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling (het wekelijks aantal te presteren uren) en het werkrooster (op welke tijdstippen je precies moet werken) vermelden. Of de arbeidsovereenkomst bevat een verwijzing naar het arbeidsreglement dat dan de regeling en het rooster bevat. Wijzigingen aan de arbeidsregeling of het uurrooster moeten ook schriftelijk worden vastgelegd, uiterlijk op het moment waarop de wijziging ingaat. Het werkrooster kan ook variabel zijn: alleen de wekelijkse arbeidsduur is vastgelegd, de dagen en/of uren zijn niet nauwkeurig aangegeven. Maar ook dan moeten de prestaties geleverd worden zoals ze opgenomen zijn in het arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst. De overgang van een deeltijdse naar een voltijdse overeenkomst moet niet schriftelijk worden vastgelegd. Het omgekeerde wel.





Inzake de minimumprestaties van een deeltijdse werknemer gelden er 2 regels:

- ▶ de duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan drie uren (afwijking door cao mogelijk);
- ▶ je wekelijkse arbeidsduur mag niet lager liggen dan een derde van de arbeidsduur van de voltijdse collega's of in de sector (afwijking door cao mogelijk).

De deeltijdse werknemer ontvangt voor gelijk werk hetzelfde loon als een voltijdse collega, uiteraard in verhouding tot de gewerkte uren.

Meer info over deeltijdse arbeid, vind je op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be), klikken op 'Sociale wetgeving'. Op de site van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg ([www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be)) kun je een uitgebreide brochure over dit thema bestellen of

📄 downloaden.



## OPENBARE SECTOR

De verschillende mogelijkheden om minder te werken voor werknemers van de openbare sector worden slechts kort vermeld want binnen de openbare diensten zijn er heel wat verschillen. Heb je vragen, dan kan je terecht bij je de vakcentrales van het ACV die de verschillende openbare diensten opvolgen ([www.acv-openbarediensten.be](http://www.acv-openbarediensten.be), [www.acv-transcom.be](http://www.acv-transcom.be), [www.coc.be](http://www.coc.be), [www.cov.be](http://www.cov.be)).



### 2.6 Loopbaanonderbreking in de openbare sector

De regeling van loopbaanonderbreking is verschillend naargelang je situatie.

Voor contractuelen is de regeling van de privé-sector van toepassing.

Voor statutairen geldt het volgende:

- ▶ de personeelsleden van de lokale sector volgen de regeling van de privé-sector;
- ▶ de personeelsleden van de federale ministeries en parastatalen kunnen in principe loopbaanonderbreking nemen ten belope van een kwart, een derde, de helft of de volledige duur van de prestaties (bepaalde categorieën zijn echter uitgesloten);



- ▶ de personeelsleden van de Vlaamse Gemeenschap (ministerie en parastatalen) kunnen in principe halftijdse of volledige loopbaanonderbreking nemen (ook hier zijn bepaalde personeelscategorieën uitgesloten);
- ▶ de personeelsleden van de economische overheidsbedrijven hebben elk een eigen regeling;
- ▶ de personeelsleden van het Vlaamse onderwijs hebben in principe recht op voltijdse en deeltijdse loopbaanonderbreking.

Bovendien kunnen personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en het Nederlandstalig onderwijs die loopbaanonderbreking nemen, onder bepaalde voorwaarden genieten van een aanmoedigingspremie. Deze premie wordt verdubbeld voor de periode dat het personeelslid tijdens de loopbaanonderbreking beroepsopleiding volgt.

## **2.7 Ouderschapsverlof in de openbare sector**

Inzake ouderschapsverlof raden we je aan contact op te nemen met je vakbondsafgevaardigde of met het dienstencentrum van het ACV.

## **2.8 Verlof bij ziekte of ongeval van een kind in de openbare sector**

In de overheidssector, met inbegrip van het onderwijs, kan je maximum 4 dagen per jaar betaald verlof krijgen, wanneer je kind (ook geadopteerde kinderen en pleegkinderen) ziek is of een ongeval had. Je moet via een doktersattest bewijzen dat je aanwezigheid thuis noodzakelijk is.



Bovendien bestaat in een aantal sectoren ook het verlof om ‘dringende redenen van familiaal belang’. De duur ervan en de modaliteiten hangen af van de sector waarin je werkt. In het federaal openbare ambt hebben statutaire personeelsleden recht op 15 dagen. Je kan 30 bijkomende dagen nemen wanneer je kind opgenomen is in het ziekenhuis of voor de opvang tijdens de schoolvakanties van kinderen jonger dan 15 jaar. Let wel: tijdens deze periode ontvang je geen wedde.

## **2.9 Afwezigheden van lange duur voor familiale redenen in de openbare sector**

In bepaalde overheidsdiensten bestaat de mogelijkheid om gedurende een langere periode afwezig te zijn om persoonlijke redenen, weliswaar onbezoldigd.

## **2.10 Verlof voor verminderde prestaties om sociale of familiale redenen in de openbare sector**

Dit is een vorm van deeltijdse arbeid die je kan aanvragen om sociale en familiale redenen. De regeling verschilt naargelang de sector waarin je werkt. Meer uitleg vraag je best aan je vakbondsafgevaardigde.



## KINDEROPVANG

# 3

Het kinderopvanglandschap is in België zeer gevarieerd. Bijna de helft van alle kinderen tussen 0 en 3 jaar wordt opgevangen door de grootouders. Daarnaast bestaat nog een heel gamma van voorzieningen waar je kindje voltijds of deeltijds terecht kan. Naast een beknopt overzicht hierna, kan je terecht bij Kind & Gezin ([www.kindengezin.be](http://www.kindengezin.be)). Je krijgt er via de zoekfunctie op de site een overzicht van de opvangmogelijkheden in je gemeente. Je kan uiteraard ook rechtstreeks bij het Lokaal Overleg Kinderopvang in je gemeente terecht. Zij hebben de opdracht om ouders te informeren over de verschillende mogelijkheden van (buitenschoolse) opvang die binnen de gemeente bestaan.

### 3.1 Kinderdagverblijven, erkend en gesubsidieerd door Kind en Gezin

Kinderdagverblijven (kribben voor 0 tot 3 jaar en peuterspeelruimtes voor 18 tot 36 maanden) worden georganiseerd door vzw's of openbare besturen. In principe mogen alle ouders hun kinderen naar het kinderdagverblijf brengen. Wanneer er weinig plaats is, krijgen ouders met het laagste inkomen voorrang. De laatste jaren is de vraag naar opvang in de



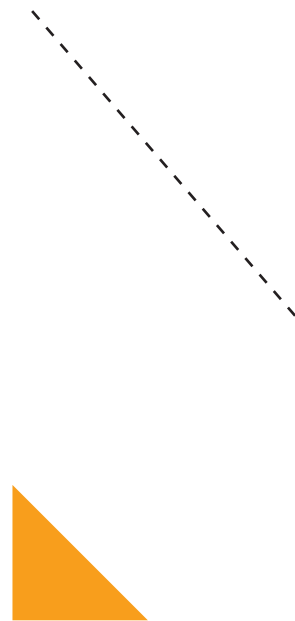
kinderdagverblijven heel wat groter dan het aanbod. Dus doe je er goed aan om tijdig (bij het begin van de zwangerschap) te informeren en in te schrijven. De prijs is afhankelijk van het jaarlijks netto belastbaar inkomen van de ouders. De kosten voor de kinderopvang kunnen fiscaal worden afgetrokken voor kinderen jonger dan 3 jaar. De dagbedragen worden verminderd voor gezinnen met meerdere kinderen.

### **3.2 Particuliere opvanginitiatieven, niet gesubsidieerd, wel onder toezicht van Kind & Gezin**

Er zijn ook kinderdagverblijven die niet gesubsidieerd zijn door Kind en Gezin. Zij kunnen zelf hun prijs per dag en per kind bepalen en zijn niet gebonden aan de tarieven. Zij kunnen wel een fiscaal attest afleveren.

### **3.3 Opvanggezinnen, erkend en gesubsidieerd door Kind & Gezin**

Een dienst voor opvanggezinnen wordt georganiseerd door de gemeente of door een privé-organisatie. Zo'n dienst groepeerd een aantal (minimum 14) opvanggezinnen die gebonden zijn aan bepaalde voorwaarden (bv. het gemiddeld aantal voltijds opgevangen kinderen mag niet meer bedragen dan 4 per opvanggezin). De opvanggezinnen krijgen van de dienst ook





vorming en begeleiding en worden door hen gecontroleerd. De betaling gebeurt volgens hetzelfde tarief als bij de kinderdagverblijven. De ouders betalen de bijdragen niet aan het opvanggezin maar aan de dienst, die dan zelf de betaling van de verschillende opvanggezinnen regelt. Bij de jaarlijkse belastingaangifte bezorgt de dienst een fiscaal attest. De diensten kunnen in specifieke situaties en noodgevallen ook de opvang van kinderen verzekeren tijdens de nacht en tijdens het weekend, volgens richtlijnen door Kind en Gezin bepaald.

### **3.4 Particuliere opvanggezinnen, niet gesubsidieerd door Kind & Gezin**

Naast de erkende en gesubsidieerde opvanggezinnen zijn er particuliere opvanggezinnen die niet verbonden zijn aan een organisatie of instelling. Ze vangen de kinderen zelfstandig op, maar ze moeten zich wel onderwerpen aan bepaalde reglementen van Kind en Gezin. Het opvanggezin wordt niet gesubsidieerd door Kind en Gezin en kan haar prijs per kind per dag dus vrij bepalen. Het is aangeraden in een geschreven contract precies vast te leggen wat de prijs per dag is en welke kosten hierdoor gedekt worden (luiers, voeding). Wanneer het opvanggezin geregistreerd is en onder toezicht werkt van Kind en Gezin, kan het ook een fiscaal attest afleveren.

### **3.5 Opvang voor zieke kinderen**

Meer en meer gemeenten, kinderdagverblijven en ziekenfondsen beschikken over een dienst voor opvang van zieke kinderen. Soms moet je het kind ter plaatse brengen, maar meestal komt er een kinderverzorgster aan huis. Voorwaarden en prijzen kunnen nogal verschillen, dus hierover dien je je ter plaatse te informeren. In de toekomst zal er wellicht met een ministerieel besluit een vaste prijs per dag vastgelegd worden.

### **3.6 Flexibele en dringende opvang**

De nood aan flexibele opvang neemt toe. Naargelang meer werknemers 's nachts en in het weekend of op onregelmatige tijdstippen moeten werken, is er ook meer nood aan kinderopvang 's avonds, 's nachts en in het weekend. Maar ook aan kinderopvang in



dringende gevallen of op onregelmatige tijdstippen is behoefte. De kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen zullen vanuit Kind en Gezin gestimuleerd worden flexibele opvang te voorzien.

### **3.7 Buitenschoolse opvang**

De opvang voor en na de school en tijdens de vakanties heeft de laatste jaren een hele evolutie doorgemaakt. Van de bewaking in de school is men in heel wat gemeenten geëvolueerd naar kwaliteitsvolle projecten buitenschoolse kinderopvang.

Daarnaast bestaat ook een Vlaamse regelgeving die de erkenning, de kwaliteitscriteria en subsidiëring van de kinderopvang vastlegt. Gezien de grote diversiteit tussen de gemeenten, kan je zich best plaatselijk bevragen welke mogelijkheden er bestaan.





# DIENSTENCHEQUES EN PWA

## 4

### 4.1 Dienstencheques

Enkel privé-personen kunnen beroep doen op dienstencheques en dit enkel voor privé-behoeften, dus niet voor activiteiten in het kader van een beroep (bv. poetsen van een dokterskabinet kan niet met dienstencheques). Met dienstencheques kan hulp in het huishouden bij de gebruiker thuis (poetsen, koken, wassen, strijken) en ook hulp buiten de woning (strijken, boodschappen doen) betaald worden.

Je moet je eerst als gebruiker inschrijven bij ACCOR Services en dan neem je contact met een erkend dienstenchequebedrijf die een kandidaat stuurt. Samen leg je dan de dagen en uren vast. Per gewerkt uur geef je de werknemer een dienstencheque. Zo een dienstencheque kost je (momenteel) 6,70 euro per cheque. De aankoopkosten voor dienstencheques kan je fiscaal aftrekken. Voor wie belastingen betaalt, kost een cheque dus eigenlijk maar 4,69 euro.



Meer info op [www.dienstencheques.be](http://www.dienstencheques.be), [www.acv-werkzoekendenwerking.be](http://www.acv-werkzoekendenwerking.be) of in het PWA-kantoor of de werkwinkel van je gemeente/stad.



## 4.2 PWA - Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschap

Via PWA kan je beroep doen op een PWA-werknemer voor thuishulp met huishoudelijk karakter zoals poetsen, strijken. Je moet dan als gebruiker wel al op 1 maart 2004 in het bezit geweest zijn van een geldig gebruikersformulier voor de uitvoering voor deze activiteit. Ook voor de hulp bij de opvang of begeleiding van kinderen (bv. kinderopvang bij de gebruiker thuis), zieken, bejaarden of gehandicapten, kan je beroep doen op het PWA.

Je moet je als gebruiker laten inschrijven bij het PWA van je gemeente. Je betaalt dan eventueel een inschrijvingsrecht (max. 7,45 euro/jaar). Het PWA zal dan een kandidaat sturen of je kan zelf iemand voorstellen. De betaling van de PWA-werknemer gebeurt met PWA-cheques (één cheque per begonnen uur). De prijs van zo een cheque varieert tussen 4,95 euro en 7,45 euro. De cheques geven recht op een belastingvoordeel. Je kan beroep doen op meerdere PWA-werknemers, het aantal uren dat je beroep kan doen op het PWA is dus onbeperkt.

Als gebruiker moet je voorzien in goed werk materiaal en moet je zorgen dat het werk veilig kan uitgevoerd worden. De PWA-werknemer is verzekerd voor onopzettelijke schade en voor arbeidsongevallen.

Meer info vind je op [www.acv-werkzoekendenwerking.be](http://www.acv-werkzoekendenwerking.be) of in het PWA-kantoor van je gemeente/stad.





## EN HOE GEZINSVRIENDELIJK IS

# 5

Algemene regelgeving is één ding, de praktijk in de onderneming een ander. Daarom ontwikkelde het ACV voor zijn vakbondsafgevaardigden een uitgebreide checklist waarmee het gezinsvriendelijke karakter van een onderneming in kaart kan worden gebracht. Hieronder vind je een samenvatting van die checklist.

Lees dit lijstje er eens rustig op na, leg er eventueel het arbeidsreglement van je onderneming even naast. En vooral: spreek gerust je ACV-afgevaardigden aan en leg hen gerust je vragen en

suggesties voor. Bekijk zeker ook even de ACV-site [www.goegezind.be](http://www.goegezind.be)

### 1. Verlof

Krijg je makkelijk familiaal verlof? Worden van dat familiaal verlof een aantal dagen betaald door de werkgever?

Heb je meer verlof dan wettelijk voorzien? Worden er beperkingen opgelegd voor het opnemen van verlofdagen? Kan verlof maximaal tijdens schoolvakanties opgenomen worden?

### 2. Tijdkrediet

Kunnen alle werknemers tijdskrediet aanvragen en wordt dit makkelijk toegestaan? Wie krijgt voorrang?

Kun je langer dan het wettelijk minimum van één jaar tijdskrediet opnemen?



# JOUW BEDRIJF?

## 3. Overuren

Kun je weigeren om overuren te presteren?

Kunnen overuren worden opgespaard? Worden overuren uitbetaald of gecompenseerd met verlof? Kun je zelf de compensatiedagen vrij kiezen?

## 4. Regeling van de werkuren

Gelden er glijdende werkuren in het bedrijf? Kunnen arbeidstijden worden aangepast aan schooluren? Kan uitzonderlijk afgeweken worden van de normale werktijden (bv. voor doktersbezoek met kind)?

Heb je zelf invloed op je eigen werkplanning? Kan gewisseld worden van ploegen, wachtdiensten,...?

## 5. Aan het werk verbonden activiteiten?

Wordt er geregeld vergaderd buiten de werkuren? Wordt er soms gewerkt in het weekend? Wanneer wordt vorming voorzien? Kan je thuis werken?

## 6. Gezinsondersteunende diensten

Is het thema kinderopvang bespreekbaar? Helpt het bedrijf bij het zoeken naar oplossingen voor problemen met kinderopvang? Biedt het bedrijf een vergoeding voor de kosten van kinderopvang?

## 7. Bedrijfscultuur

Heerst er in het bedrijf een machocultuur waardoor over gezinsvriendelijke maatregelen niet gepraat kan worden? Heeft men oog voor de bijzonder situatie van alleenstaande ouders?

