

Work-life / Verloven

Inzake verloven en balans werk-privéleven, hebben de meest recente begrotingsgesprekken, alsook het wetsontwerp rond Werkbaar Wendbaar Werk één en ander teweeggebracht. We sommen zeer kort de belangrijkste punten op.

1. Hervorming tijdscrediet + palliatief verlof

Tijdscrediet met motief wordt uitgebreid

Tijdscrediet met motief	Huidige cao n° 103	Cao n° 103 vanaf 1.1.2017 (WWW)	Uitkeringen tijdscrediet
Opleiding	36 m	36 m	36
Kind tot 8 jaar	36 m	36 + 12 + 3 = 51 m	48 (?)
Zorg of bijstand verlenen aan zwaar ziek familielid 2de graad	36 m	36 + 12 + 3 = 51 m	48 (?)
Palliatieve zorgen	36 m	36 + 12 + 3 = 51 m	48 (?)
Gehandicapt kind tot 21 jaar	48 m	48 + 3 = 51 m	48 (?)
Medische bijstand zwaar ziek kind	48 m	48 + 3 = 51 m	48 (?)

Thematisch verlof 'palliatieve zorgen' wordt uitgebreid

Het thematisch verlof voor palliatieve zorgen : op dit moment bestaat er een recht op 1 maand (voltijds, halftijds of 4/5) en is dit éénmalig verlengbaar met een maand. Het wetsontwerp voorziet dat dit thematisch verlof tweemaal verlengbaar wordt (telkens met één maand).

Uitkeringen tijdscrediet: sprake van 'harmonisering'.

In de begrotingsgesprekken is er een besparingsmaatregel afgesproken over een 'harmonisatie' van de hoogte van de uitkeringen tijdscrediet en landingsbanen. De nieuwe uitkeringen zouden enkel gelden voor de mensen die in een stelsel van tijdscrediet of landingsbanen intreden vanaf 1 januari 2017. Op dit moment is er echter geen verdere informatie over de hoogte van de nieuwe bedragen.

2. Loopbaansparen

Wat?	Tijd opsparen om op een later moment verlof op te nemen.
Wat kan opgespaard worden?	<ul style="list-style-type: none">• Bijkomend krediet (nieuw stelsel overuren) die niet moeten ingehaald worden (25 van de 100 overuren in totaal, sectoraal te verhogen tot 60).• Conventionele verlofdagen, afgesproken via cao en vrij te kiezen door werknemer (anciënniteitsdagen, ...)• Uren die meer werden gepresteerd in het kader van glijdende werktijden• Overuren waarvan de werknemer de keuze heeft deze al dan niet in te halen (buitengewone vermeerdering van werk / onvoorziene noodzakelijkheid) <p>Premies in geld: indien er een koninklijk besluit komt, zou dit in de toekomst mogelijk kunnen zijn. Voorlopig is dit niet mogelijk.</p>

Vrijwillig karakter	Het is aan elke werknemer individueel om te kiezen of hij/zij in dit systeem wenst te stappen.
Procedure tot invoering	Via een cao op niveau van de sector, desnoods na een wachttijd van 6 maanden, via een cao op niveau van het bedrijf.
Inhoud van de cao	Wat er opgespaard kan worden, in welke periode, de manier waarop de verlofdagen opgenomen moeten worden, de waardering van het spaartegoed, het beheer en de vereffening, alsook het genderspect. + indien er een sectorale cao zou afgesloten worden, kunnen hier afspraken gemaakt worden over de overdraagbaarheid binnen de sector van dit spaartegoed.
Beheer	Ofwel door de werkgever (die dan wel betalingsgaranties moet voorzien), ofwel via een externe beheerder, ofwel via een FBZ van de sector (fonds voor bestaanszekerheid).
Betaling	Recht op volledige betaling van loopbaanspaarrekening op het einde van de arbeidsovereenkomst (ook ingeval van overdraagbaarheid binnen de sector).

3. Schenking van conventioneel verlof

Wat kan de werknemer schenken?	Conventionele verlofdagen = bijkomende vakantiedagen door cao of individuele overeenkomst, ofwel betaalde ADV-dagen.
Aan wie?	De werknemer die een kind onder 21 jaar ten laste heeft onder de dat ziek, gehandicapt of een ernstig ongeval heeft gehad. De voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijk zorgverstrekking zijn onontbeerlijk.
Modaliteiten van de schenking	Anoniem, vrijwillig en zonder tegenprestatie
Procedure tot invoering	Via een cao op niveau van de sector, desnoods na een wachttijd van 6 maanden via een cao op niveau van het bedrijf met alle in de syndicale delegatie vertegenwoordigde organisaties. Indien er geen syndicale delegatie is in het bedrijf, kan dit via wijziging arbeidsreglement worden ingevoerd.

4. Occasioneel telewerk

- Occasioneel = niet-regelmatig
- Zelfde rechten inzake arbeidsvoorwaarden, zelfde werklast en zelfde prestatienormen dan als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie werken.
- Er is een recht op occasioneel telewerk ingeval van overmacht of ingeval van persoonlijke redenen die de werknemer verhinderen de werkzaamheden op de bedrijfslocatie uit te voeren.
- De werknemer moet dit tijdig aanvragen en de werkgever dient, indien hij weigert, schriftelijk te motiveren.
- Juridisch kader: ofwel via individuele overeenkomst, ofwel via cao, ofwel via arbeidsreglement met als minimum een afsprakenkader over: technische benodigdheden, bereikbaarheid van de werknemer, tenlastename van kosten door de werkgever. Ingeval dit kader wordt ingevoerd via cao of arbeidsreglement, dienen er bovendien minstens ook afspraken gemaakt te worden over functies en activiteiten die in aanmerking komen en de aanvraagprocedure.