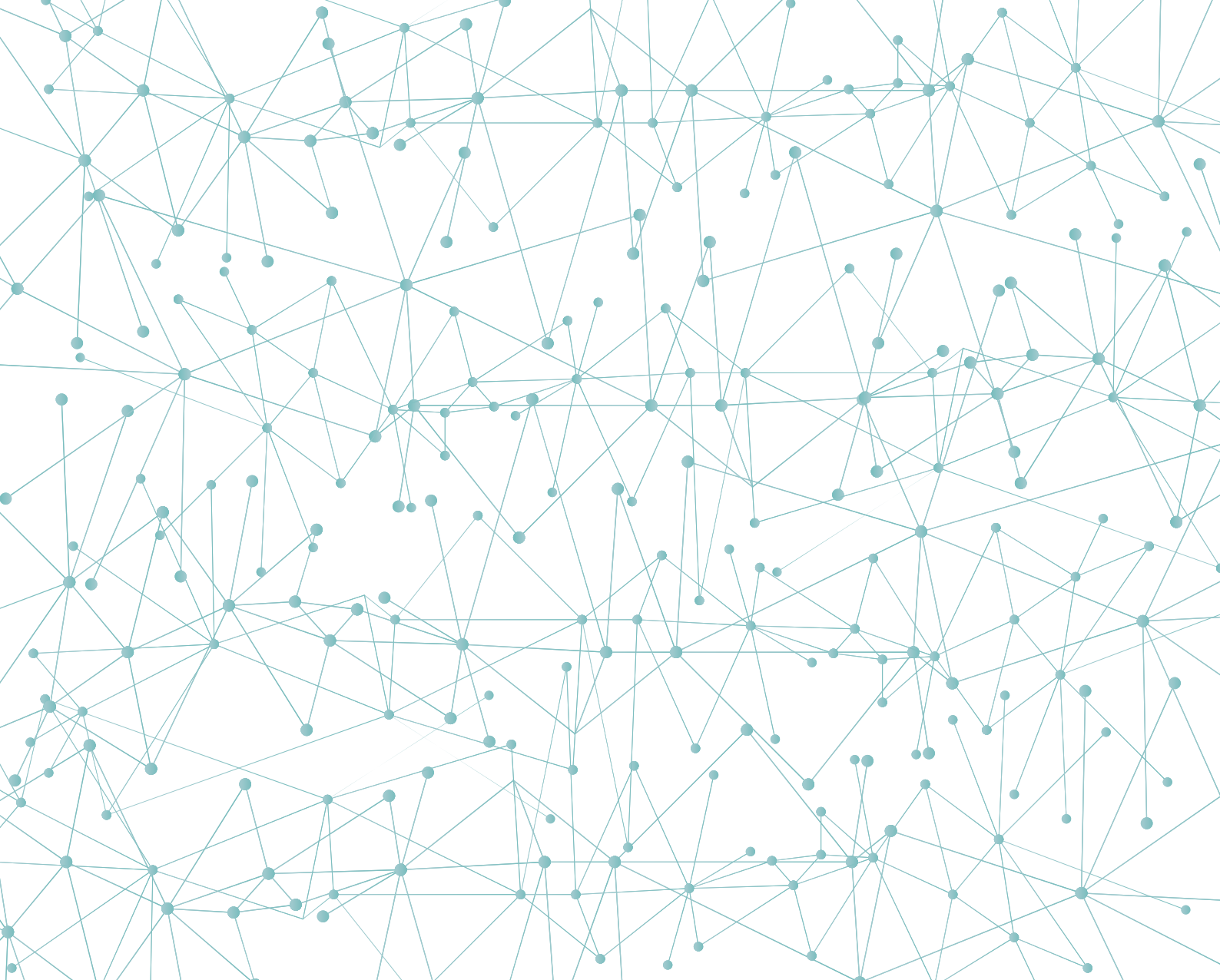




Studie naar de genderdimensie in ouderschapsverlof, tijdskrediet en loopbaanonderbreking

2019



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

.be

Inhoud

Inleiding	3
Methodologie	4
1. Ouderschapsverlof	5
1.1. Wettelijk kader	5
1.2. Kerncijfers voor ouderschapsverlof	6
2. Tijdskrediet en loopbaanonderbreking	9
2.1. Tijdskrediet	9
2.2. Loopbaanonderbreking	15
3. Samenvatting van de sleutelementen	21
4. Conclusies en analyse	22
4.1. Een flexibel maar complex en weinig transparant systeem	22
4.2. Historisch gezien zeer vrouwelijke verloven	22
4.3. Een recente evolutie naar meer gendergelijkheid	23
5. Aanbevelingen	24
5.1. Evaluatie van het zorgverlofsysteem vanuit een gendergelijkheidsperspectief	24
5.2. Een meer gecentraliseerd en transparant systeem	24
5.3. De collectieve opvangdiensten versterken	25
5.4. (Nog) flexibelere verloven	25
5.5. Werknemers en werkneemsters met gezinsverantwoordelijkheden beter beschermen	26
Colofon	27

Inleiding

Meer en meer werknemers en werkneemsters uit de publieke en de private sector plannen hun arbeidstijdregeling met de hulp van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Deze studie beschrijft de globale evolutie tussen 2008 (2004 in het geval van ouderschapsverlof) en 2017 van de genderverdeling van enkele verlofstelsels en arbeidstijdregelingen, met name tijdskrediet, loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof.

In het eerste deel somt de studie de belangrijkste regels op die elk type verlof of arbeidstijdregeling omringen (duur, vergoedingen, behoud van sociale rechten zoals pensioen, formules, enzovoort).

Het doel is om enkele sleutelementen te belichten:

- De algemene evolutie sinds 2008 van het aantal vrouwen en mannen dat gebruik heeft gemaakt van verlof of een arbeidstijdregeling om voor een kind of een persoon ten laste te zorgen.
- Soorten verloven of arbeidstijdregelingen die het meeste succes oogsten bij vrouwen en bij mannen.
- De formules die het meeste succes hebben bij vrouwen en respectievelijk mannen: voltijds, halftijds, 1/3, 1/4 of 1/5.

In een tweede deel worden de bekomen resultaten samengevat en geanalyseerd.

Ten slotte worden enkele aanbevelingen meegegeven omtrent het systeem van verloven en arbeidstijdregelingen als hulpmiddel om de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen.

Methodologie

De analyse werd gemaakt op basis van de volgende variabelen: gender¹, leeftijdscategorie, formule en reden voor de onderbreking.

De statistische gegevens werden aangedragen door de RVA voor de jaren 2004, 2008, 2012, 2015 en 2017.

Het Belgische verlofsysteem is relatief complex. In de loop der jaren werden nieuwe maatregelen toegevoegd aan oude besluiten.

Het Instituut bestudeerde twee systemen van arbeidstijdregeling. Enerzijds werd het ouderschapsverlof van relatief korte duur (4 maanden per kind) en uitsluitend verband houdend met de zorg voor kinderen onder de loop genomen. Aan de andere kant werden tijdscrediet en loopbaanonderbrekingen bekeken, die een langere periode beslaan (36 tot 60 maanden in de loopbaan) en niet enkel gerelateerd kunnen worden aan kinderopvang.

Tussen 2008 en 2015 werden de systemen voor tijdscrediet en loopbaanonderbreking aanzienlijk gewijzigd (afname van de duur en/of het bedrag van de vergoeding).

In navolging van deze wijzigingen kon een deel van de gegevens van de RVA met betrekking tot tijdscrediet niet worden onderzocht in het deel over 'de evolutie van het systeem op basis van geslacht en het motief'. Het gaat dan meer bepaald over tijdscrediet volgens de 'oude regeling' die niet werd opgesplitst volgens motief. Dat heeft vooral impact op 2008 en in mindere mate op 2012. De invloed op de jaren 2015 en 2017 kan worden herleid tot nul.

¹ Om het lezen van de studie te vergemakkelijken, verwijzen de namen die worden gebruikt in de mannelijke vorm naar personen van beide geslachten. Alleen wanneer er expliciet wordt verwezen naar 'mannen' en 'vrouwen', verwijst de naam naar het genoemde geslacht.

1. | Ouderschapsverlof

1.1. | Wettelijk kader

Het eerste betaalde ouderschapsverlof in België dateert van 1997. Het ging daarbij om een omzetting van een Europese richtlijn aangenomen in 1996², die landen verplicht om voor alle ouders een ouderschapsverlof van minimum 3 maanden te voorzien. De richtlijn prijst daarenboven een verlof aan dat flexibel en niet overdraagbaar is.

In 1997 was het ouderschapsverlof in België een verlof dat niet kon worden overgedragen en verbonden was met de geboorte of adoptie van een kind. De duur van het verlof was toen 3 maanden en kon genomen worden tot het kind 4 jaar oud was.³

Doorheen de jaren is het ouderschapsverlof geëvolueerd. Het werd steeds flexibeler. Sinds 2002 kan het niet enkel halftijds maar ook volgens een 1/5^{de} regeling worden genomen en in maanden worden opgesplitst. Vanaf 2005 werd het mogelijk om de verschillende formules te combineren.

In 2009 werd de maximumleeftijd van het kind waardoor men recht heeft op verlof opgetrokken naar 12 jaar. In 2010, ten gevolge van een nieuwe Europese richtlijn⁴, werd het ouderschapsverlof verlengd van 3 naar 4 maanden.

In juli 2018 werden meerdere wetteksten goedgekeurd door het federale parlement om het ouderschapsverlof flexibeler te maken. Het is nu mogelijk om de prestaties te verminderen met 1/10, om voltijds ouderschapsverlof per week te splitsen of om ouderschapsverlof te plannen in de vorm van verminderde prestaties voor een afgesproken periode. Opgelet, deze nieuwe maatregelen moeten het onderwerp zijn van een overeenkomst met de werkgever (in tegenstelling tot de andere die een recht zijn).

Duur van het verlof

Momenteel kan elke werknemer/werkneemster die ouder is van een kind van maximaal 12 jaar zijn/haar arbeidsovereenkomst opschorten gedurende een periode van 4 maanden voltijds, 8 maanden halftijds, 20 maanden 1/5-tijds of 40 maanden 1/10-tijds. Het verlof kan ook per maand en per week worden opgesplitst en de verschillende formules kunnen gecombineerd worden. Sinds 2006 is het ouderschapsverlof ook toegankelijk voor partners van hetzelfde geslacht.

2 Richtlijn 96/43/CE van de Raad op 3 juni 1996, in werking getreden in 1998.

3 Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van een loopbaanonderbreking.

4 Richtlijn 2010/18/UE van 8 maart 2012 betreffende het ouderschapsverlof.

Vergoeding

Tabel 1: Vergoedingen voor 'ouderschapsverlof'⁵

	Voltijds		Verminderde prestaties met 1/2		Verminderde prestaties met 1/5		
	Basis-bedrag	Bedrag voor alleenstaanden ⁶	Basis-bedrag	Bedrag voor alleenstaanden	Basis-bedrag	Bedrag voor alleenstaanden 1 ⁷	Bedrag voor alleenstaanden 2 ⁸
Netto maand bedrag	750,33 €	1 035,45 €	345,85 €	477,28 €	117,34 €	157,78 €	190,92 €

⁶⁷⁸Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Gelijkstelling

Het ouderschapsverlof wordt volledig gelijkgesteld op basis van een fictief normaal loon.⁹

Bescherming tegen ontslag

De wetgeving voorziet een bescherming tegen ontslag. Het doel hiervan is u het recht te garanderen om gebruik te maken van het ouderschapsverlof en na afloop daarvan de betrekking die u onderbroken had of waarin u uw prestaties had verminderd, opnieuw op te nemen. Deze bescherming gaat in op de dag van het akkoord of, indien u gebruik maakt van een recht, op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever. Ze eindigt 3 maanden na de einddatum van het ouderschapsverlof.

1.2. | Kerncijfers voor ouderschapsverlof

Algemene evolutie 2004-2017

Tussen 2004 en 2017: 3 keer meer gebruikers

Sinds 2004 stijgt het totaal aantal gebruikers van ouderschapsverlof voortdurend, zowel bij mannen als bij vrouwen. Het steeg van 23 819 in 2004, 37 526 in 2008 naar 51 830 in 2012, vervolgens naar 63 298 in 2015 om te komen tot 69 260 gebruikers in 2017.

⁵ Informatie over de vergoeding voor ouderschapsverlof 1/10-tijds is nog niet beschikbaar.

⁶ Het verhoogde bedrag wordt enkel toegekend aan werknemers die enkel samenleven met hun kind(eren) jongeren dan 12 jaar.

⁷ <http://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdscrediet>

⁸ <http://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdscrediet>

⁹ Het fictieve loon is in het algemeen gebaseerd op de werkelijke inkomsten die de werknemer/werkneemster ontving vóór de assimilatieperiode. Bron: <https://www.onprvp.fgov.be/nl/profes/calculation/career/inactivity/paginas/default.aspx>

Tabel 2: Evolutie van het aantal gebruikers van ouderschapsverlof naar geslacht

	Mannen	Vrouwen	Totaal	% Mannen	% Vrouwen
2004	3 595	20 224	23 819	15%	85%
2008	8 102	29 424	37 526	22%	78%
2012	14 553	37 277	51 830	29%	71%
2015	18 731	44 567	63 298	30%	70%
2017	22 074	47 186	69 260	32%	68%

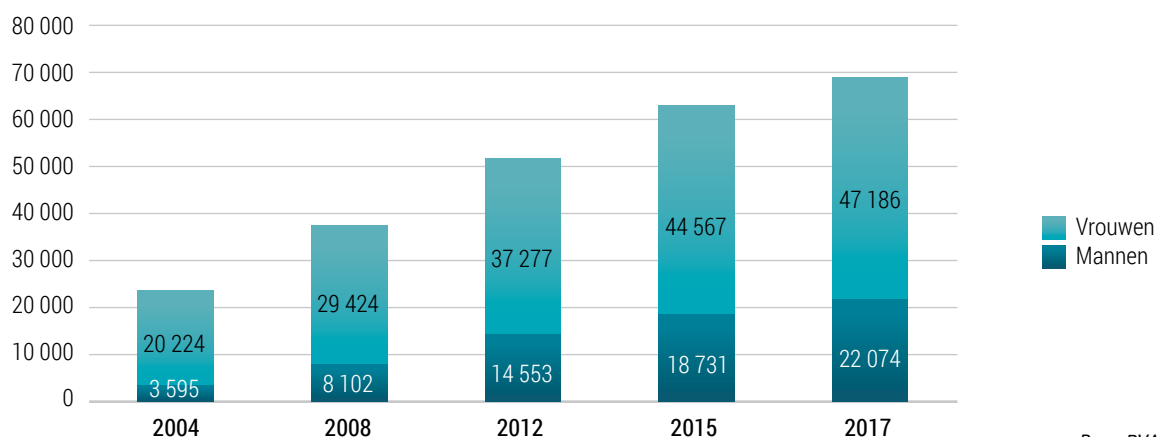
Bron: RVA

De evolutie is echt fenomenaal te noemen: het aantal gebruikers van ouderschapsverlof is bijna verdriedubbeld op minder dan 15 jaar. Deze evolutie laat zien dat het ouderschapsverlof met verloop van tijd een essentieel hulpmiddel is geworden voor de verzoening van het werk- en privéleven.

Tussen 2004 en 2017: 6 keer meer vaders

Tussen 2004 en 2017 is de vooruitgang het sterkst bij de mannelijke gebruikers. Het aantal vaders dat een beroep deed op ouderschapsverlof steeg immers meer dan 6 keer, van 3 595 naar 22 074. Het aantal vrouwelijke gebruikers is meer dan verdubbeld in dezelfde periode.

Grafiek 1: Evolutie van het aantal gebruikers van ouderschapsverlof naar geslacht (2004, 2008, 2012, 2015, 2017)



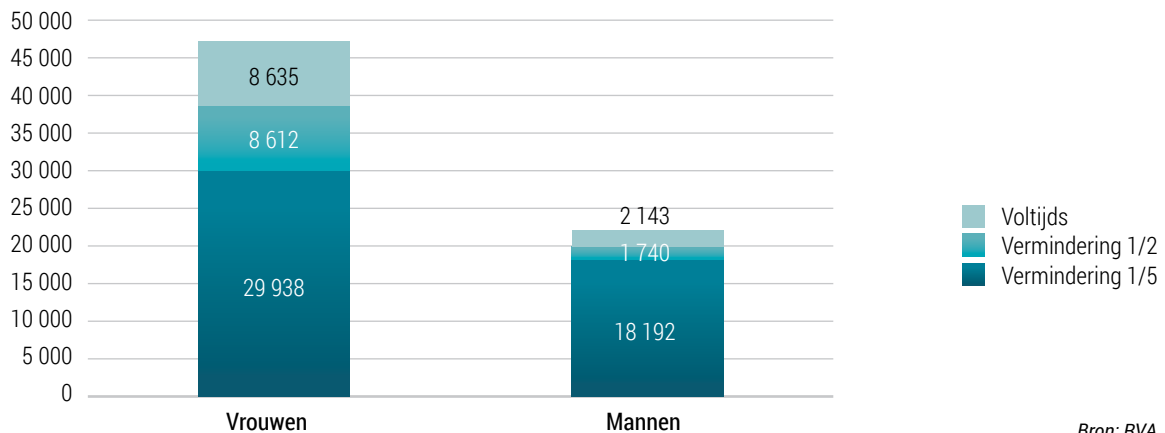
Bron: RVA

De verdeling tussen vrouwen en mannen blijft ongelijk

Ondanks de belangrijke stijging van het aantal mannelijke gebruikers gaat de evolutie naar een meer gelijke verdeling van ouderschapsverlof tussen vrouwen en mannen traag. Het ouderschapsverlof blijft vooral een vrouwenzaak. In 2008 waren er 78% vrouwelijke gebruikers en 22% mannelijke gebruikers. In 2017 vertegenwoordigen vrouwen nog 68% van de gebruikers tegenover 32% mannen.

Evolutie volgens geslacht en het type onderbreking

Grafiek 2: Type onderbreking naar geslacht (2017)



Bron: RVA

Het succes van de formule van verminderde prestaties met 1/5

Lang niet elke formule kent hetzelfde succes. De formule voor de verminderde prestatie met 1/5 trekt de meeste gebruikers aan. 69% van het totale aantal gebruikers van ouderschapsverlof in 2017 kiest deze formule.

Dit is tegelijk ook de formule met de meest gebalanceerde genderbalans: 38% mannen en 62% vrouwen. Dat deel van de mannelijke gebruikers kende een boom tussen 2008 en 2012 met een stijging van 26% naar 33%. Maar de stijging blijft continu tussen 2012 en 2017 (35% mannelijke gebruikers in 2015 en 38% in 2017).

Meer vrouwen bij het halftijds en voltijds ouderschapsverlof

In 2017 vormde het halftijds ouderschapsverlof 15% van het totaal opgenomen ouderschapsverlof. In 83% van de gevallen gaat het om vrouwen. Mannen vertegenwoordigen 17% van de halftijdse verloven.

Voltijds ouderschapsverlof maakt 16% van het totaal opgenomen ouderschapsverlof uit. Vrouwen kozen voor dit systeem in 80% en mannen opteerden hiervoor in 20% van de gevallen. Het aandeel mannelijke gebruikers dat gebruik heeft gemaakt van voltijds ouderschapsverlof is gestegen van 9% in 2008 naar 13% in 2012, en vervolgens naar 20% in 2017.

2. | Tijdskrediet en loopbaanonderbreking

Het loopbaanonderbrekingssysteem is sinds 1985¹⁰ wettelijk gereguleerd in de privésector en is snel uitgebreid naar de publieke sector, ruim voordat het ouderschapsverlof werd ingevoerd. Het doel ervan was vooral om het aantal werklozen te verminderen door te zorgen voor een betere werkrotatie. In deze periode was de werkgever verplicht om de werknemer of werknemster met loopbaanonderbreking te vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze.¹¹

Geleidelijk aan werd loopbaanonderbreking aanzien als een hulpmiddel waarmee werknemers en werknemers professionele en familiale verplichtingen met elkaar kunnen verzoenen. De loopbaanonderbreking is 'flexibel' geworden (mogelijkheden om de prestaties te reduceren met 1/2, 1/3, 1/4 en 1/5) en de verplichting voor de werkgever om een vervanger in dienst te nemen werd verwijderd.

Tot 2001 bestond eenzelfde wettelijke basis voor werknemers in de particuliere en publieke sector, daarna introduceerde een collectieve overeenkomst het tijdskrediet voor de privésector.¹² De publieke sector wordt nog steeds geregeld door de oude wetgeving van 1985.

2.1. | Tijdskrediet

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001 tot invoering van het tijdskrediet werd in het leven geroepen om de combinatie van privé- en beroepsleven te verbeteren. Bovendien gaat het om een recht voor de werknemers, het systeem is niet langer louter gebaseerd op de instemming van de werkgever.¹³

In 2012 werden de voorwaarden voor toetreding tot het tijdskrediet grondig herzien en werd de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 inzake tijdskrediet goedgekeurd.¹⁴

De hervorming van 1 januari 2015 schafte de vergoedingen en de gelijkstelling verbonden met het tijdskrediet zonder motief af. Tijdskrediet kan nog steeds maximaal 12 maanden worden opgenomen, zij het zonder uitkering.

Tenslotte verlengde het koninklijk besluit van 23 mei 2017 de duur van het tijdskrediet voor zorg, van 36 tot 51 maanden.¹⁵

De vergoedingen voor tijdskrediet met motief¹⁶ blijken ook gedaald tussen 2016 en 2017 voor zo goed als alle deeltijdse formules.

10 Opvangwet met sociale bepalingen van 22 januari 1985

11 <https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Brochures/75/75NL.pdf>

12 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001

13 <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=550>

14 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de CNT

15 http://www.etaamb.be/nl/koninklijk-besluit-van-23-mei-2017_n2017202476.html

16 Met uitzondering van einde loopbaan

2.1.1 | Motief en duur van tijdskrediet

Vandaag hebben alle werknemers het recht om gedurende hun loopbaan tijdskrediet op te nemen voor specifieke redenen. Het gaat daarbij om:

- › zorgen voor een familielid¹⁷ (51 maanden);
- › een erkende opleiding volgen (36 maanden);
- › landingsbaan.¹⁸

In ieder geval mag de maximale duur van een tijdskrediet, ook wanneer de formules gecombineerd worden, niet langer bedragen dan 51 maanden over de gehele loopbaan ongeacht of het verlof voltijds, halftijds of 1/5-tijds wordt genomen.

2.1.2 | Vergoeding

Algemeen stelsel

In het algemeen stelsel varieert de uitkering naargelang de gekozen formule, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinssamenstelling.

Tabel 3: Vergoedingen voor voltijds tijdskrediet

	- 5 jaar anciënniteit	+ 5 jaar anciënniteit
Netto maand bedrag	458,74 €	535,20 €

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Tabel 4: Vergoedingen voor halftijds tijdskrediet 'Vermindering van prestaties met 1/2'

	- 50 jaar				+ 50 jaar			
	- 5 jaar anciënniteit		+ 5 jaar anciënniteit		- 5 jaar anciënniteit		+ 5 jaar anciënniteit	
	Alleenstaand	Samenwonend	Alleenstaand	Samenwonend	Alleenstaand	Samenwonend	Alleenstaand	Samenwonend
Netto maand bedrag	211,45 €	178,65 €	246,69 €	208,43 €	178,65 €	165,89 €	246,69 €	193,54 €

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

- 17 Om te zorgen voor een kind dat jonger is dan 8 jaar, zorg te verlenen aan een ernstig ziek gezins- of familielid tot de 2de graad, om palliatieve zorg te verstrekken, om te zorgen voor een ernstig ziek minderjarig kind of voor een gehandicapt kind dat jonger is dan 21 jaar.
- 18 Tijdskrediet landingsbaan kan worden toegekend aan werknemers van minstens 55 jaar met 25 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende (met uitzonderingen verband houdend met de zwaarte van het beroep).

Tabel 5: Vergoedingen voor tijdscrediet 'Vermindering van prestaties met 1/5'

Gezinssamenstelling	Alleenstaand		Samenwonend
	Met kind(eren) ten laste	Zonder kinderen	
Netto maand bedrag	179,70 €	140,98 €	109,25 €

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Stelsel landingsbaan

Om toegang te hebben tot tijdscrediet onder het stelsel van de landingsbaan moet men minstens 55 jaar zijn en een loopbaan van 25 jaar achter de rug hebben.¹⁹ De vergoeding voor tijdscrediet in het stelsel landingsbaan hangt af van de gezinssamenstelling. De uitkering is voordeliger in het stelsel landingsbaan, behalve voor de voltijdse formule.

Het bedrag voor voltijds tijdscrediet onder deze formule is hetzelfde als wat voorzien wordt in het algemeen stelsel (zie tabel 1).

Tabel 6: Vergoedingen voor tijdscrediet 'Vermindering van prestaties met 1/2'

Gezinssamenstelling	Alleenstaand		Samenwonend
	Met kind(eren) ten laste	Zonder kinderen	
Netto maand bedrag	421,18 €		330,44 €

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Tabel 7: Vergoedingen voor tijdscrediet 'Vermindering van prestaties met 1/5'

Gezinssamenstelling	Alleenstaand		Samenwonend
	Met kind(eren) ten laste	Zonder kinderen	
Netto maand bedrag	236,09 €	185,22 €	153,49 €

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Gelijkstelling

Deze periodes worden gelijkgesteld op basis van een fictief normaal loon.²⁰ Let echter op, zoals reeds vermeld is sinds 2015 de periode van tijdscrediet zonder motief niet meer gelijkgesteld.

Bescherming tegen ontslag

De wetgeving voorziet een bescherming tegen ontslag. De wet wil u het gebruik van het recht op tijdscrediet garanderen en, in voorkomend geval, de mogelijkheid geven om het oorspronkelijke uurrooster van de betrekking waarin u uw prestaties hebt geschorst of verminderd, terug te krijgen. Deze bescherming gaat in op

19 Het tijdscrediet voor het einde van de loopbaan kan ook worden gehaald vanaf de leeftijd van 50 jaar onder bepaalde voorwaarden (herstructurering, zware beroepen, enz.).

20 Zolang de vergoeding betaald wordt.

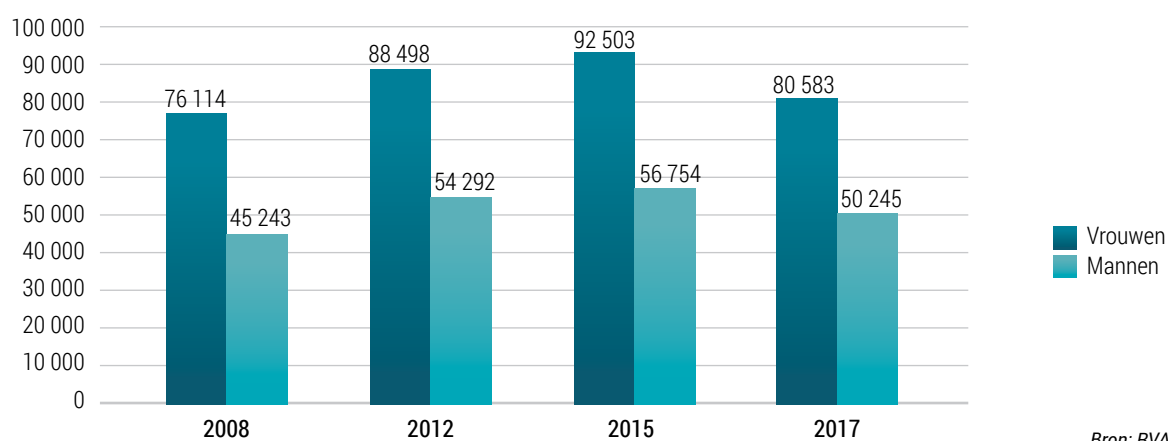
de dag van het akkoord of, indien u gebruik maakt van een recht op tijdskrediet, op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever. Zij eindigt 3 maanden na de einddatum van het tijdskrediet.

2.1.3 | Kerncijfers voor tijdskrediet

Evolutie 2008-2017

Als het aantal gebruikers van tijdskrediet tussen 2008 en 2015 met 23% constant gestegen is, dan is het aantal met relatief belang gedaald tussen 2015 en 2017 met 12,3%. Deze daling van het totale aantal gebruikers is hoofdzakelijk te wijten aan de afschaffing in 2015 van de vergoeding en gelijkstelling van het tijdskrediet zonder motief. De verhouding tussen de geslachten is echter constant gebleven. In 2017 was 62% van alle gebruikers vrouwelijk en 38% mannelijk.

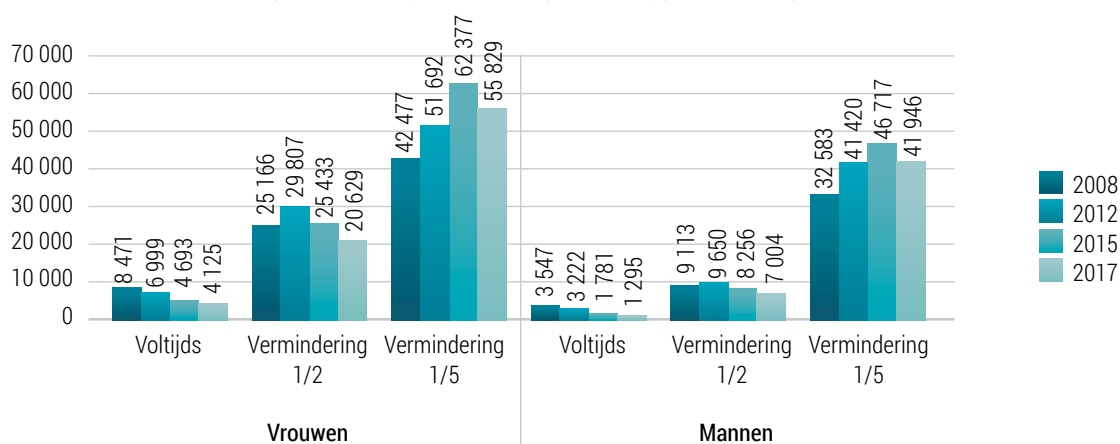
Grafiek 3: Evolutie van het aantal gebruikers van tijdskrediet naar geslacht (2008, 2012, 2015, 2017)



Bron: RVA

Evolutie volgens geslacht en type onderbreking

Grafiek 4: Evolutie van het aantal gebruikers van tijdskrediet naar geslacht en type onderbreking (2008, 2012, 2015, 2017)



Bron: RVA

Het tijdskrediet met een vermindering van 1/5 blijft verleiden

De meest succesvolle formule voor tijdskrediet in 2017, en dit bij zowel mannen als vrouwen, is de vermindering van de prestaties met 1/5. Van het totaal aantal gebruikers in 2017 heeft 75% deze keuze gemaakt tegenover slechts 62% in 2008.

Het is ook de formule waarbij de verdeling tussen mannen en vrouwen het meest evenwichtig is, met 57% vrouwen en 43% mannen in 2017. De verklaring kan deels gevonden worden in het verhoogd aantal mannen dat ervoor kiest om tijdskrediet op te nemen aan het einde van de carrière onder de vorm van een verminderde prestatie tot 1/5 (60% van de gebruikers van het tijdskrediet in een landingsbaan 1/5 is mannelijk).

De deeltijdse en halftijdse formules verminderen in aantal vanaf 2012

De voltijdse formule maakt in 2017 slechts 4% van het totaal uit. Het aandeel van de gebruikers die hiervoor kiezen is tussen 2008 en 2017 met meer dan de helft gedaald. Het aantal is sinds 2015 min of meer stabiel gebleven.

Tot slot kan de halftijdse formule nog 21% van de gebruikers bekoren. Het aantal gebruikers steeg eerst nog tussen 2008 en 2012 maar nam sindsdien terug af.

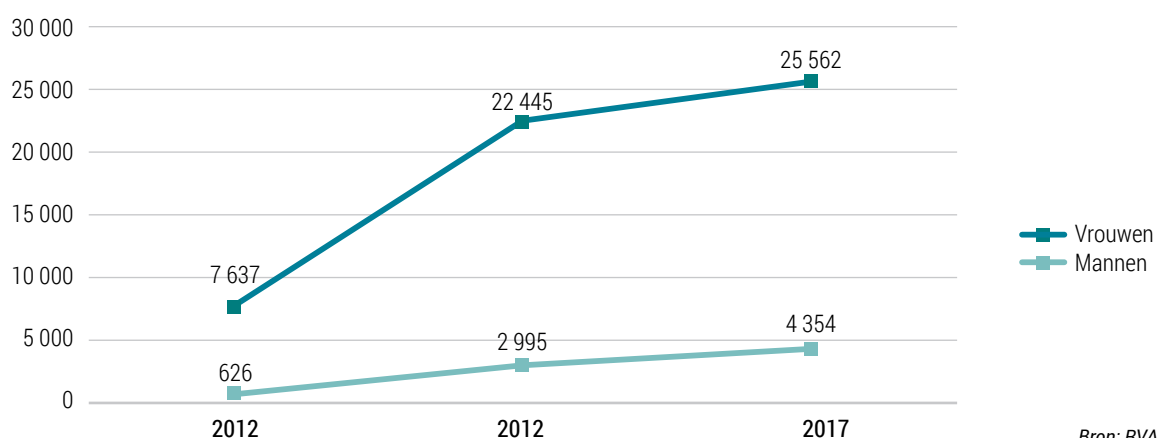
Evolutie volgens geslacht en motief

Tijdskrediet landingsbaan

Het aantal opgenomen tijdskredieten met als motief 'landingsbaan' vertegenwoordigt in 2017 het grootste deel van de totale tijdskredieten, namelijk 57%. Het wordt evenveel door mannen opgenomen als door vrouwen.

Tijdskrediet voor zorgredenen

Grafiek 5: Evolutie van het aantal gebruikers van tijdskrediet voor zorg naar geslacht (2012-2017)



Bron: RVA

Het aantal gebruikers van tijdskrediet voor zorg in constante stijging

In 2017 waren er 29 916 gebruikers in het systeem van tijdskrediet voor zorgredenen. Dit is bijna 7 keer meer dan in 2008 en 3,6 keer meer dan in 2012.

Tijdskrediet voor zorgredenen maakt 23% uit van het totaal in 2017, terwijl dat in 2008 maar 3,6% van het totaal aantal opnames van tijdskrediet was.

Steeds meer mannen nemen tijdskrediet op voor de zorg. Als vrouwen in 2008 94% uitmaakten van de gebruikers van tijdskredieten voor zorgredenen en mannen een luttele 6%, dan vertegenwoordigden vrouwen in 2017 85% van de gebruikers en mannen 15%.

De stijging van het aantal mannelijke gebruikers van tijdskrediet voor zorgredenen sinds 2008 is constant. De aangroei was vooral noemenswaardig tussen 2012 en 2015 (+ 371%), maar het aantal mannelijke gebruikers bleef ook later toenemen.

Het aantal vrouwelijke gebruikers voor zorgredenen is verdrievoudigd tussen 2012 en 2015. Het blijft eveneens stijgen tussen 2015 en 2017 (+ 15%).

Tijdskrediet zonder motief

In 2017 maakten de gebruikers van tijdskrediet zonder motief 18% uit van het totale aantal gebruikers van tijdskrediet.

Het aantal gebruikers van tijdskrediet zonder motief is sterk geslonken ten opzichte van 2015, toen het 24% van het totale tijdskrediet vertegenwoordigde. Deze aanzienlijke daling is te wijten is aan de afschaffing van de vergoeding en het verdwijnen van de gelijkstelling van het tijdskrediet zonder motief in 2015.

Vandaag kan tijdskrediet zonder motief nog steeds worden genomen onder bepaalde voorwaarden voor een maximale duur van 12 maanden, maar dit zonder uitkering.

Tijdskrediet zonder motief met uitkering

Momenteel bestaan er dus twee categorieën gebruikers van tijdskrediet zonder motief. Enerzijds is er de groep die nog steeds van de voorwaarden van de oude regeling geniet en een uitkering ontvangt. In 2017 opteerde 64% van de gebruikers voor het systeem van tijdskrediet zonder motief met een uitkering, dat zijn 15 383 personen waarvan 72% vrouwen en 28% mannen.

Tijdskrediet zonder motief zonder uitkering

De andere categorie, de resterende 36%, heeft besloten om van dit tijdskrediet gebruik te maken ondanks dat het niet gepaard gaat met enige vergoeding of gelijkstelling.

Zoals alle andere verloven wordt tijdskrediet zonder motief en zonder vergoeding grotendeels genomen door vrouwen: 65% versus 35% mannen.

Uiteindelijk is tijdskrediet zonder motief gedoemd om te verdwijnen. Echter, gezien het aantal gebruikers en de verdeling van mannen en vrouwen, beantwoordt het blijkbaar aan een nood om het privéleven en het beroepsleven te verzoenen.

2.2. | Loopbaanonderbreking

2.2.1 | Duur van de loopbaanonderbreking

De totale duur van een loopbaanonderbreking is maximaal 60 maanden over de volledige loopbaan en dit ongeacht of de onderbreking voltijds of deeltijds wordt genomen. Naargelang het stelsel (zie hieronder) kan de loopbaanonderbreking voltijds, halftijds of als vermindering van de prestaties met 1/3, 1/4 of 1/5 worden genomen.

2.2.2 | Stelsels

Er bestaan drie stelsels voor loopbaanonderbreking:²¹

- › De volledige loopbaanonderbreking (enkel voltijds);
- › De gedeeltelijke loopbaanonderbreking 'algemeen stelsel' (voor 55 jaar);
- › De gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het 'eindeloopbaanstelsel' (vanaf 55 jaar).

2.2.3 | Vergoeding

De vergoeding voor de loopbaanonderbreking hangt af van het type stelsel, het aantal kinderen ten laste en/of de leeftijd.

Volledige loopbaanonderbreking

Tabel 8: Vergoedingen voor volledige loopbaanonderbreking

	Basisuitkering	Verhoogde uitkering 2 ^{de} kind	Verhoogde uitkering 3 ^{de} kind
Netto maand bedrag	383,95 €	420,47 €	457,03 €

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

21 Dit zijn de algemene regels. Sommige sectoren hebben echter specifieke regels (bijvoorbeeld de autonome overheidsbedrijven).

Loopbaanonderbreking 'algemeen stelsel'

De loopbaanonderbreking 'algemeen stelsel' kan halftijds of als vermindering van de prestaties met 1/3, 1/4 of 1/5 worden genomen. De mogelijke formules zijn verschillend binnen de publieke sector voor contractuelen en statutairen. De maximumleeftijd is 55 jaar.

Vermindering halftijdse prestatie

Tabel 9: Vergoedingen voor loopbaanonderbreking 'Vermindering van prestaties met 1/2'

Gezinssamenstelling	Basisuitkering		Verhoogde uitkering 2 ^{de} kind		Verhoogde uitkering 3 ^{de} kind	
	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend
Netto maand bedrag	176,97 €	149,52 €	193,83 €	163,77 €	210,65 €	177,98 €

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Vermindering van de prestaties met 1/3

Tabel 10: Vergoedingen voor loopbaanonderbreking 'Vermindering van prestaties met 1/3'

Gezinssamenstelling	Basisuitkering		Verhoogde uitkering 2 ^{de} kind		Verhoogde uitkering 3 ^{de} kind	
	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend
Netto maand bedrag	117,98 €		129,21 €		140,45 €	

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Vermindering van de prestaties met 1/4

Tabel 11: Vergoedingen voor loopbaanonderbreking 'Vermindering van prestaties met 1/4'

Gezinssamenstelling	Basisuitkering		Verhoogde uitkering 2 ^{de} kind		Verhoogde uitkering 3 ^{de} kind	
	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend
Netto maand bedrag	88,50 €		96,91 €		105,34 €	

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Vermindering van de prestaties met 1/5

Tabel 12: Vergoedingen voor loopbaanonderbreking 'Vermindering van prestaties met 1/5'

Gezinssamenstelling	Basisuitkering		Verhoogde uitkering 2 ^{de} kind		Verhoogde uitkering 3 ^{de} kind	
	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samenwonend
Netto maand bedrag	70,78 €		77,54 €		84,26 €	

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Loopbaanonderbreking stelsel eindeloopbaan

De loopbaanonderbreking met het 'stelsel eindeloopbaan' kan halftijds of als vermindering van de prestaties met 1/3, 1/4 of 1/5 worden genomen vanaf 55 jaar. De uitkering werd verhoogd.

Vermindering halftijdse prestaties

Tabel 13: Vergoedingen voor loopbaanonderbreking 'stelsel eindeloopbaan met 1/2'

Gezinssamenstelling	Basisuitkering		Verhoogde uitkering 2 ^{de} kind		Verhoogde uitkering 3 ^{de} kind	
	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samen- wonend	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samen- wonend	Alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste	Samen- wonend
Netto maand bedrag	353,96 €	277,70 €	370,78 €	290,89 €	387,63 €	304,11 €

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Vermindering van de prestaties met 1/3

Tabel 14: Vergoedingen voor loopbaanonderbreking 'stelsel eindeloopbaan met 1/3'

	Basisuitkering	Verhoogde uitkering 2 ^{de} kind	Verhoogde uitkering 3 ^{de} kind
Netto maand bedrag	235,93 €	247,20 €	258,42 €

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Vermindering van de prestaties met 1/4

Tabel 15: Vergoedingen voor loopbaanonderbreking 'stelsel eindeloopbaan met 1/4'

	Basisuitkering	Verhoogde uitkering 2 ^{de} kind	Verhoogde uitkering 3 ^{de} kind
Netto maand bedrag	176,97 €	185,41 €	193,83 €

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Vermindering van de prestaties met 1/5

Tabel 16: Vergoedingen voor loopbaanonderbreking 'stelsel eindeloopbaan met 1/5'

	Basisuitkering	Verhoogde uitkering 2 ^{de} kind	Verhoogde uitkering 3 ^{de} kind
Netto maand bedrag	141,58 €	148,33 €	155,06 €

Bron: website RVA – geïndexeerd op 1 september 2018

Gelijkstelling

De gelijkstelling van de loopbaanonderbreking 'algemeen stelsel' is gelimiteerd tot 12 maanden over de gehele loopbaan.^{22,23} Een verlenging met 12 maanden kan worden toegekend onder bepaalde voorwaarden, onder meer bij een kind met een lage leeftijd. De periodes boven deze 12 (of 24) maanden worden niet in rekening genomen voor de pensioenberekening. En dit terwijl de RVA toelagen toestaat tot maximaal 60 maanden.

Deze minder gunstige gelijkstelling van loopbaanonderbrekingen in de publieke sector ten opzichte van de privésector is verrassend. Dat kan deels verklaard worden door het feit dat de publieke sector nog andere types van volledig gelijkgestelde verloven telt. Werknemers worden niet altijd geïnformeerd over deze regels die van toepassing zijn op gelijkstelling.

Deze verschillen maken het systeem complex, weinig zichtbaar en soms zelfs oneerlijk.

Bij een loopbaanonderbreking onder de vorm van een eindloopbaan is de basisregel dat alle periodes gelijkgesteld worden indien een uitkering werd ontvangen. Niettemin gebeurt die gelijkstelling slechts op basis van een beperkt fictief loon, met uitzondering van enkele gevallen.

Bescherming tegen ontslag

Zowel bij volledige als bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking bent u beschermd tegen ontslag. Deze bescherming gaat in op de dag van het akkoord of, indien u gebruik maakt van een recht, op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever. Ze eindigt 3 maanden na de loopbaanonderbreking.

2.2.4 | Kerncijfers voor loopbaanonderbreking

Evolutie 2008-2017

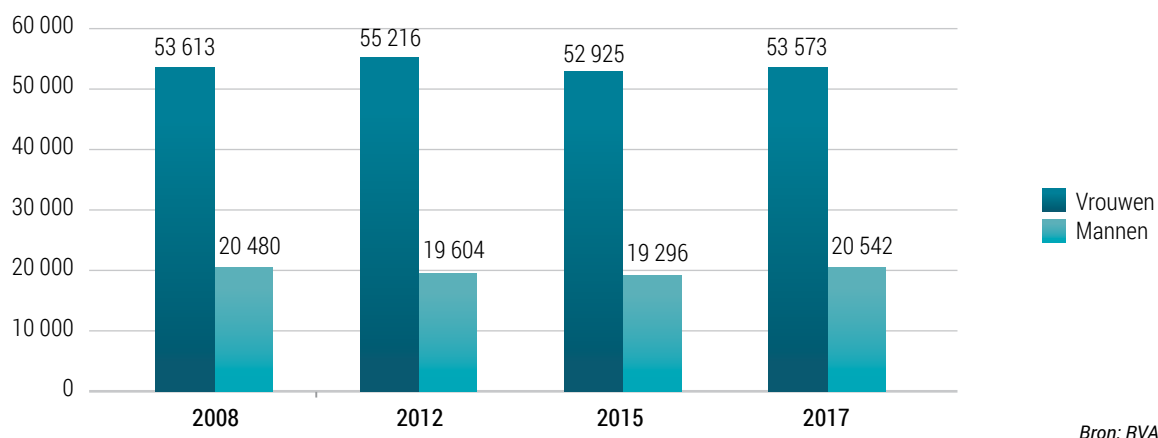
In 2017 bestond het totaal aantal gebruikers van loopbaanonderbrekingen uit 72% vrouwen en 28% mannen.

Globaal genomen is het aantal personen dat gebruik maakt van een loopbaanonderbreking stabiel gebleven.

22 <https://www.onprvp.fgov.be/nl/profes/calculation/career/inactivity/interruption/paginas/default.aspx>

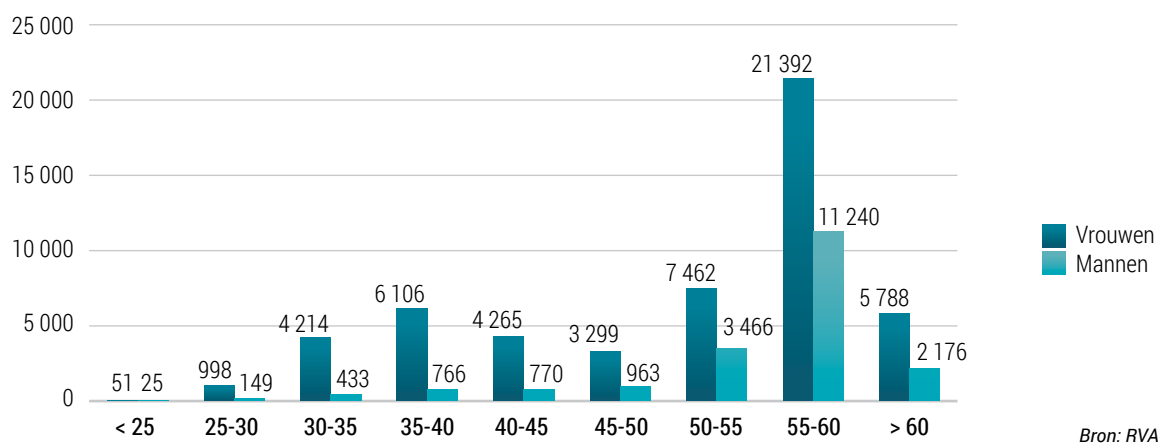
23 In het geval van verminderde prestaties met 1/5 zal de gelijkstelling van 12 maanden worden verdeeld over 5 kalenderjaren.

Grafiek 6: Evolutie van het aantal gebruikers van loopbaanonderbreking naar geslacht (2008, 2012, 2015, 2017)



Evolutie volgens geslacht en volgens leeftijd

Grafiek 7: Aantal gebruikers van loopbaanonderbreking naar geslacht en leeftijd (2017)



Meer dan de helft van de loopbaanonderbrekingen, zijnde 55%, wordt na de leeftijd van 55 jaar opgenomen. De gegevens laten niet toe om het aantal loopbaanonderbrekingen op basis van de categorie 'eindelooppbaan' te berekenen, maar de loopbaanonderbrekingen vanaf de leeftijd van 55 jaar zijn een goede benadering. Onder deze 55% vinden we 67% vrouwen en 33% mannen.

In 2017 was slechts 24% van de gebruikers van de loopbaanonderbreking tussen de 25 en de 45 jaar. In deze leeftijdscategorie is de verdeling tussen mannen en vrouwen erg ongelijk: 88% van de gebruikers is vrouwelijk tegenover 12% mannelijk.

Evolutie volgens geslacht en formule

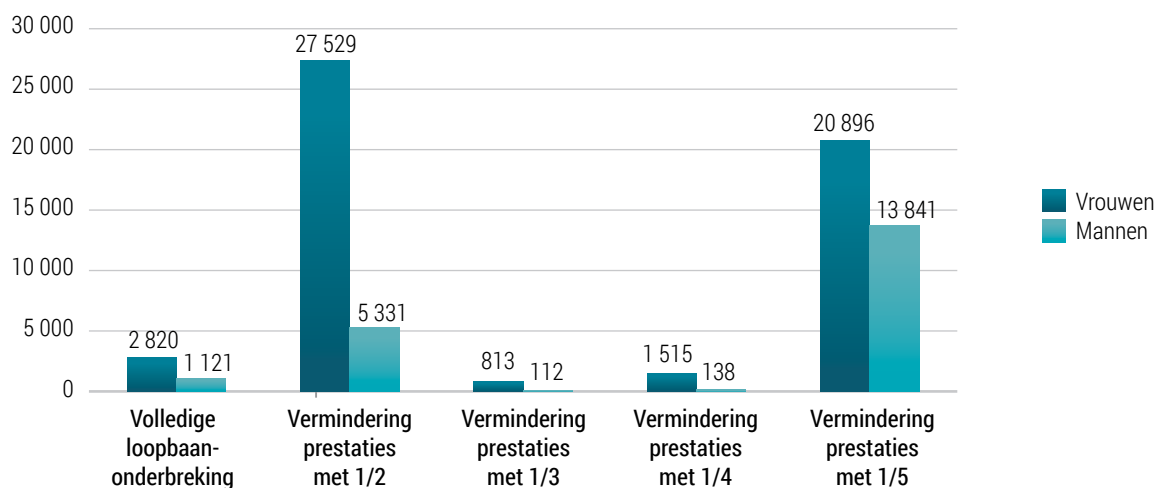
Bijna de helft van de gebruikers van loopbaanonderbreking koos voor de verminderde prestaties met 1/5^{de}.

De formules voor vermindering van prestaties met de helft en 1/5 oogsten het meeste succes. Ze vertegenwoordigen respectievelijk 44% en 46% van alle gebruikers in 2017.

De formule met vermindering van prestaties met 1/5 is blijven groeien tussen 2012 en 2015 (+ 9,4%), terwijl het aantal gebruikers van de andere formules een daling kende.

Slechts 5% van de gebruikers koos voor de formule van voltijdse loopbaanonderbreking in 2017.

Grafiek 8: Evolutie van het aantal gebruikers van loopbaanonderbreking naar geslacht en type onderbreking (2017)



Bron: RVA

3. | Samenvatting van de sleutelelementen

Het is een feit dat meer en meer mannen en vrouwen hun arbeidstijd organiseren met de steun van de RVA en dit zowel bij de overheid als in de privésector.

Vrouwen vormen het leeuwendeel van de gebruikers van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof. **In 2017 vormden vrouwen 67% van de gebruikers van al deze verloven samen en mannen 33%. Deze verdeling is stabiel gebleven tussen 2015 en 2017.**

Tijdskrediet is het meest ‘populaire’ verlof. Het is ook het verlof waar de verdeling tussen mannen en vrouwen het meest gelijk is (38% mannen tegenover 62% vrouwen). Dit is voornamelijk te wijten aan de belangrijke aanwezigheid van mannen²⁴ die een beroep doen op tijdskrediet voor een landingsbaan. Globaal gezien is het aantal gebruikers van tijdskrediet gedaald, behalve voor tijdskrediet voor zorg waar er 6 keer meer gebruikers werden geteld in 2017 tegenover 2008.

Ouderschapsverlof is het verlof met **de sterkste stijging** van het aantal gebruikers **sinds 2008**. Die stijging loopt op tot 85% tussen 2008 en 2017. De sterkste toename situeert zich bij het aantal vaders. Hun aantal nam tussen 2008 en 2017 met 172% toe. Ter vergelijking: het totale aantal gebruikers voor tijdskrediet steeg tijdens de dezelfde periode slechts met 8%, terwijl het aantal gebruikers van loopbaanonderbreking stabiel is gebleven.

De **meest populaire formule is de vermindering van prestaties**, dit wil zeggen het ‘deeltijds verlof’ en in het bijzonder de verminderde prestaties met 1/5. Deze vaststelling geldt voor alle verloven: 75% van de gebruikers van tijdskrediet, 69% van de gebruikers van ouderschapsverlof en 46% van de gebruikers van loopbaanonderbreking koos voor deze formule in 2017. Slechts een minderheid koos ervoor om de loopbaan ‘voltijds’ te onderbreken.

De formule van de **vermindering van prestaties met 1/5** is ook degene die de **mannen het meest lijkt aan te spreken**. Het is immers de formule met de meest evenwichtige genderverdeling. Bij wijze van voorbeeld: in 2017 maakten mannen 38% uit van de gebruikers van het ouderschapsverlof aan 1/5 (tegenover 62% vrouwen). Slechts 17% van de mannelijke gebruikers nam halftijds ouderschapsverlof (tegenover 83% vrouwen).

24 Het aantal vrouwen dat in 2015 een beroep deed op tijdskrediet voor eindloopbaan is min of meer gelijk aan het aantal mannen.

4. | Conclusies en analyse

4.1. | Een flexibel maar complex en weinig transparant systeem

Het Belgische verlofsysteem wordt (onder andere) gekenmerkt door zijn complexiteit. Dit is deels te wijten aan de verschillende socialezekerheidstelsels, gaande van loontrekkende in de privésector, contractueel bij de overheid, statutair bij de overheid tot zelfstandige.

De reden is ook historisch, in de loop van de jaren werden nieuwe maatregelen toegevoegd aan oude zonder te voorzien in een harmonisering van de reglementeringen. Resultaat: de verschillende verloven hebben allemaal verschillende toegangsvoorwaarden, duur, gelijkstellingsregels, formules en/of uitkeringsbedragen.

Het positieve aspect is dat het verlofsysteem vele mogelijkheden biedt: voltijds of deeltijds verlof, te nemen tot het kind 12 jaar wordt, opsplitsbaar per maand en recentelijk per week, ...

Het moet worden benadrukt dat weinig landen in Europa een dergelijk compleet en op maat gemaakt arsenaal van verlofsystemen aanbieden.

De negatieve kant is dat het systeem niet doorzichtig is. De werknemers en de werkneemsters zijn vaak niet voldoende op de hoogte van de verschillende mogelijkheden, of worden ontmoedigd door de complexiteit van het systeem en de te ondernemen stappen.

Ze weten ook weinig over de impact van de verschillende verloven op hun sociale rechten en in het bijzonder op hun pensioen. Er moet op dit niveau worden gestreefd naar meer samenhang en transparantie.

Ten slotte bestaan er veel ongelijkheden tussen werknemers in de publieke en de privésector, binnen de publieke sector zijn er zelfs verschillen tussen contractuelen en statutaire ambtenaren, en tussen werknemers in oude systemen of hervormde systemen.

4.2. | Historisch gezien zeer vrouwelijke verloven

Hoewel het verlofsysteem het gelijkheidsprincipe vormelijk respecteert (het gaat immers om individuele rechten – in theorie is er dus geen verschil in toegang voor vrouwen of voor mannen) is in realiteit de overgrote meerderheid van de gebruikers van verloven vrouwelijk. Zij zien er een oplossing in, soms de enige, om hun werk en gezin op elkaar te kunnen afstemmen.

Oorspronkelijk hielden deze verloven (tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven) geen verband met het 'ouderschap' en nog minder met 'gendergelijkheid'.

Ze lagen in de lijn van een sociale zekerheid die de stereotiepe sociale en familiale rollen van mannen en vrouwen bevestigde. De visie op de organisatie van werk en gezin hield vrouwen in een 'zorgende' rol, het moederschap, waarmee hun professionele rol op de tweede plaats kwam te staan.

Dat is één van de redenen waarom deze verloven vandaag nog steeds massaal door vrouwen worden genomen, terwijl ze al vele jaren ook openstaan voor mannen.

Om sociale normen te veranderen is het afkondigen dat verloven toegankelijk zijn voor vrouwen én mannen daarom niet voldoende.

4.3. | Een recente evolutie naar meer gendergelijkheid

Over het algemeen hebben de zorgverloven, en in het bijzonder de deeltijdse formules, steeds meer succes. Dat is nog meer uitgesproken bij de mannen, waar het aantal gebruikers sterk is toegenomen, in het bijzonder de vermindering van prestaties met 1/5.

Er blijkt dus een vraag van vrouwen maar ook van mannen te bestaan om een loopbaan uit te bouwen en terwijl ook te zorgen voor hun kinderen of hulpbehoevende naasten.

5. | Aanbevelingen

5.1. | Evaluatie van het zorgverlofsysteem vanuit een gendergelijkheidsperspectief

Al de besproken verloven werden in het leven geroepen onder de invloed van een traditionele voorstelling van het moederschap.

Het Instituut is van mening dat ons huidige verlofsysteem moet geëvalueerd worden in een optiek van gendergelijkheid en ouderschap. Als men wil dat het verlofbeleid de vrouwen toelaat om actiever te zijn op de arbeidsmarkt, dan is het essentieel dat een nieuw systeem van verloven zich als doel stelt om een verandering op gang te brengen in de organisatie van het gezinsleven.

Een studie van het Instituut²⁵ toonde aan dat de vooruitgang in de richting van meer gelijkheid bij het delen van huishoudelijke taken de laatste jaren tot stilstand is gekomen. Vandaag, op een doordeweekse dag, presteert een man gemiddeld 1,5 uur meer betaald werk terwijl een vrouw anderhalf uur langer aan huishoudelijk werk wijdt.

Het verlofsysteem voor zorg kan een zeer interessant hulpmiddel zijn bij het versterken van gendergelijkheid in de privésfeer en het tegengaan van stereotiepe rollen van mannen en vrouwen.

Hiertoe is het noodzakelijk het systeem van zorgverlof te laten evolueren door meer rekening te houden met de concepten ouderschap en gendergelijkheid om een globaal systeem van 'verlof voor ouders' te kunnen ontwikkelen. Dit verlof voor ouders zou verschillende complementaire doelstellingen moeten combineren, namelijk:

- › de combinatie van gezins- en beroepsleven van ouders vergemakkelijken;
- › de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt versterken;
- › de gelijkheid van vrouwen en mannen in de privésfeer versterken.

5.2. | Een meer gecentraliseerd en transparant systeem

Het huidige systeem is uitermate complex en daardoor weinig doorzichtig en toegankelijk. Bovendien variëren de regels met betrekking tot de gelijkstellingen of vergoedingen enorm, zonder enige reden, terwijl de duur en de formule van het verlof gelijk zijn.

Zo kan ouderschapsverlof worden opgenomen tot het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt en tijdskrediet voor zorg tot het kind 8 wordt, terwijl voor loopbaanonderbreking (waarvoor er geen zorgmotief bestaat) één van de kinderen minder dan drie jaar moet zijn om recht te hebben op verhoogde vergoedingen.

Dezelfde opmerking gaat op voor de formules van de verminderde prestaties. Een loopbaanonderbreking laat een werknemer van de publieke sector toe de prestaties met 1/2, 1/3, 1/4 of 1/5 op te schorten of te

25 Gender en tijdsbesteding: de (on)wandelbaarheid van genderstereotypen 1999, 2005 en 2013. URL: https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_gender_en_tijdsbesteding_nl.pdf

verminderen, terwijl tijdskrediet (privésector) en ouderschapsverlof enkel toestaan dat de prestaties met 1/2 en 1/5 verminderd of volledig opgeschort worden.²⁶

Een ander verschil: de ontslagvergoeding in geval van contractbreuk. In het kader van ouderschapsverlof zullen deze worden berekend op basis van het normale loon van de werknemer/werkneemster^{27,28}. Aan de andere kant, in het geval van een verminderde prestatie in het kader van tijdskrediet, zal de ontslagvergoeding worden berekend op basis van het lagere salaris van de werknemer/werkneemster.

Uit deze veelheid aan verschillende regels ontstaat een zekere ontmoediging van de werknemers vanwege de complexiteit van het systeem en een gevoel van onrechtvaardigheid.

Daarom wil het Instituut nadenken over een hervorming van het systeem van ouderschapsverlof, tijdskrediet en loopbaanonderbreking als onderdeel van een gecentraliseerd globaal beleid en dit wat betreft de uiteenlopende duur, toegangsvoorwaarden, vergoedingssystemen en statuten van de werknemers.

Daarbij moet erop gelet worden dat zo'n hervorming in geen geval ten koste gaat van de verworven rechten wat betreft de duur en vergoeding. Het verlofsysteem is een pijler geworden van de verzoening van het privéleven en het werk, en dus van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

5.3. | De collectieve opvangdiensten versterken

Individuele maatregelen zoals de verloven moeten gepaard gaan met de creatie van financieel toegankelijke en kwaliteitsvolle collectieve diensten.

Individuele verloven die niet gebonden zijn aan het geslacht en toegankelijke, kwaliteitsvolle collectieve opvangdiensten zijn twee complementaire middelen om meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de privésfeer én in het professionele leven te bereiken.

5.4. | (Nog) flexibelere verloven

België legt al verschillende jaren de nadruk op de flexibiliteit bij het nemen van verlof. Deze buigbaarheid heeft duidelijk een invloed op de financiële toegankelijkheid van verlof voor ouders met een gemiddeld of lager inkomen. Dit heeft ook een impact op het opnemen van verlof door de vaders, die minder moeilijkheden hebben om bijvoorbeeld een dag per week niet aanwezig te zijn op het werk dan gedurende een langere doorlopende periode.

Daarnaast moet een doeltreffend verlofsysteem de werknemers en werkneemsters toelaten om de band met de arbeidsmarkt te behouden bij de komst van een kind in het huishouden of, bij de ziekte van een naaste.

26 Op 26 september 2018 werd in het Belgisch Staatsblad de wet van 02.09.2018 tot wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat betreft de flexibilisering van de opname van thematische verloven, gepubliceerd. Vanaf nu kan men zijn prestatie inzake ouderschapsverlof ook verminderen met 1/10.

27 Dit besluit volgt op een uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 2009. Het besluit dat de ontslagvergoeding van een werknemer of werkneemster die zijn/haar uitkeringen ingevolge ouderschapsverlof heeft verminderd, moet worden berekend op het basissalaris van de werknemer/werkneemster, als wanneer hij/ze zijn/haar uitkeringen niet had verminderd. Bron: <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=27570>

28 http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1985012230&table_name=wet

Het aantal mannen en in het bijzonder vrouwen die hun arbeidstijd verminderen om voornamelijk werk en privéleven te combineren stijgt voortdurend. In het loonkloofrapport van 2017 wijst het Instituut op de stijging met 12% van deeltijdse arbeid bij vrouwen sinds 1999 alsook een verdubbeling bij mannen. Vandaag gaat het om één werkneemster op de twee en één werknemer op de 10.

Deeltijds werken buiten het systeem van verloven heeft echter een groot aantal negatieve gevolgen. Deeltijdse contracten bieden minder toegang tot opleiding en promotiemogelijkheden, en ook hun werkzekerheid is beperkter. Ten slotte verliezen de werknemers een deel van hun sociale rechten, in het bijzonder wat het pensioen betreft.

Voor het Instituut ligt een deel van de oplossing in het nog verder flexibiliseren van het verlofsysteem. De federale regering heeft zojuist een maatregel aangenomen om het opnemen van ouderschapsverlof voor halve dagen (reductie van 1/10) en fractionering per week (voorheen alleen per maand) toe te staan. Het Instituut is verheugd dat dit lang bestaande voorstel is aangenomen. Maar het zou nog interessanter zijn deze maatregelen aan te nemen voor alle zorgverloven. Inderdaad, zoals reeds meerdere malen werd vermeld, is één van de problemen van het huidige systeem dat zowel de mogelijkheden van verminderde prestaties als van fractionering verschillen naargelang het type verlof.

Het zou evenzeer mogelijk moeten zijn de dagen voor ouderschapsverlof, tijdskrediet en loopbaanonderbreking om te zetten naar uren (zodat ouders hun kinderen van/naar de crèche/school kunnen afhalen/brengen).

Deze mogelijkheden zouden identiek moeten zijn voor alle zorgverloven.

5.5. | **Werknemers en werkneemsters met gezinsverantwoordelijkheden beter beschermen**

Momenteel worden werknemers met kinderen of met familieleden die zorg en ondersteuning nodig hebben enkel tegen ontslag beschermd wanneer zij een vorm van ouderschapsverlof, tijdskrediet of loopbaanonderbreking opnemen, en niet tegen andere vormen van ongunstige behandeling op de werkvloer. Om een zo goed mogelijke bescherming te bieden aan deze werknemers, beveelt het Instituut aan om de antidiscriminatiewetgeving uit te breiden met de gronden 'ouderschap' en/of 'gezinsverantwoordelijkheden'.

Een afdoende bescherming voor werknemers met kinderen of andere zorgbehoevende familieleden zou helpen om enkele barrières te overwinnen om werk en gezinsleven in evenwicht te brengen, en om de mentaliteit in de samenleving verder te laten evolueren naar meer gelijkheid.

Het Instituut ontvangt nog regelmatig meldingen van mensen die op hun werk moeilijkheden ondervinden vanwege hun gezinsverantwoordelijkheden. Het gaat dan bijvoorbeeld over het weigeren van een promotie van een werkneemster kort nadat zij heeft gevraagd om deeltijds te werken om voor een ernstig zieke ouder te zorgen, of over de moeilijkheden die een man op de werkvloer ervaart omdat hij geen extra uren wil presenteren zodat hij zijn kinderen na school kan ophalen.

Colofon

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel

Telefoon: +32 2 233 44 00

gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

<http://www.igvm.belgium.be>

Auteur

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
met de steun van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

Verantwoordelijke uitgever

Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Depotnummer: D/2018/10.043/14

Cette publication est aussi disponible en français.

This publication is also available in English.