



Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

STUDIE

De genderdimensie van verschillende soorten verlof in België

Ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand,
palliatief verlof, verlof voor mantelzorg,
tijdskrediet en loopbaanonderbreking

Auteurs

Laurène Thil, Steven Vanmarcke en Karolien Lenaerts
| HIVA- KU Leuven

Bernard Fusulier
| UCLouvain

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

.be

Inhoudsopgave

Inleiding	8
1. Methodologie en gegevens	10
2. Ouderschapsverlof en ander thematisch verlof	11
2.1 Ouderschapsverlof	11
2.1.1 Het wettelijk kader	11
2.1.2 Kerncijfers van het ouderschapsverlof	15
2.2 Corona-ouderschapsverlof	18
2.2.1 Het wettelijk kader	18
2.2.2 Kerncijfers van het corona-ouderschapsverlof	19
2.3 Verlof voor medische bijstand	20
2.3.1 Het wettelijk kader	20
2.3.2 Kerncijfers van het verlof voor medische bijstand	24
2.4 Palliatief verlof	25
2.4.1 Het wettelijk kader	25
2.4.2 Kerncijfers van het palliatief verlof	28
2.5 Verlof voor mantelzorg	30
2.5.1 Het wettelijk kader	30
2.5.2 Kerncijfers van het verlof voor mantelzorg	33
3. Tijdskrediet en loopbaanonderbreking	35
3.1 Tijdskrediet	35
3.1.1 Het wettelijk kader	35
3.1.2 Kerncijfers van het tijdskrediet	40
3.2 Corona-tijdskrediet	48
3.2.1 Het wettelijk kader	48
3.2.2 Kerncijfers van het corona-tijdskrediet	49

3.3	Loopbaanonderbreking.....	50
3.3.1	Het wettelijk kader.....	50
3.3.2	Kerncijfers van de loopbaanonderbreking.....	54
4.	Samenvatting van de kernzaken	61
4.1	Verloven blijven hoofdzakelijk vrouwelijk, maar langzame evolutie naar meer gelijkheid	61
4.2	Het bevestigde succes van flexibiliteit	62
4.3	Samenvatting van de verschillende thematische verloven, het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking.....	63
4.3.1	Ouderschapsverlof.....	63
4.3.2	Corona-ouderschapsverlof.....	63
4.3.3	Verlof voor medische bijstand	63
4.3.4	Palliatief verlof.....	63
4.3.5	Verlof voor mantelzorg	64
4.3.6	Tijdskrediet.....	64
4.3.7	Loopbaanonderbreking	64
5.	Samenvatting en aanbevelingen	65
5.1	Naar meer eenvoud en transparantie	65
5.2	De thematische verloven financieel aantrekkelijker maken.....	66
5.3	Vaders aanmoedigen om hun ouderschapsverlof op te nemen	67
5.4	Bijzondere aandacht voor eenoudergezinnen	67
5.5	Toegang tot ouderschapsverlof voor zelfstandigen	68
5.6	Informeren en sensibiliseren	69
5.7	Gewoon tijdskrediet en tijdskrediet landingsbaan.....	69
5.8	Impact van de hervorming van het tijdskrediet op de gelijkheid van mannen en vrouwen	70
5.9	Een semantische en symbolische verandering	71
	Bibliografie	72

Tabellen

Tabel 1	Uitkeringsbedragen 'ouderschapsverlof'	14
Tabel 2	Aantal gebruikers en gebruiksters van het corona-ouderschapsverlof naar geslacht (maandelijkse gegevens in 2020)	20
Tabel 3	Uitkeringsbedragen "verlof voor medische bijstand"	23
Tabel 4	Uitkeringsbedragen "palliatief verlof"	27
Tabel 5	Uitkeringsbedragen "verlof voor mantelzorg"	32
Tabel 6	Aantal gebruikers en gebruiksters van verlof voor mantelzorg naar geslacht in 2021 en 2022 (jaargemiddelde)	33
Tabel 7	De motieven voor tijdskrediet volgens stelsel	37
Tabel 8	Uitkeringsbedragen voor voltijds tijdskrediet	39
Tabel 9	Uitkeringsbedragen "halftijdse vermindering van de prestaties"	39
Tabel 10	Uitkeringsbedragen "vermindering van de prestaties met 1/5"	39
Tabel 11	Uitkeringsbedragen "halftijdse vermindering van de prestaties"	39
Tabel 12	Uitkeringsbedragen "vermindering van de prestaties met 1/5"	40
Tabel 13	Totaal aantal gebruikers en gebruiksters van het corona-tijdskrediet	49
Tabel 14	Uitkeringsbedragen bij volledige loopbaanonderbreking	51
Tabel 15	Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "halftijdse vermindering van de prestaties"	52
Tabel 16	Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "vermindering van de prestaties met 1/3"	52
Tabel 17	Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "vermindering van de prestaties met 1/4"	52
Tabel 18	Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "vermindering van de prestaties met 1/5"	52
Tabel 19	Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "eindloopbaanstelsel"	53
Tabel 20	Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "eindloopbaanstelsel met 1/3"	53
Tabel 21	Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "eindloopbaanstelsel met 1/4"	53
Tabel 22	Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "eindloopbaanstelsel met 1/5"	53

Figuren

Figuur 1	Aantal gebruikers en gebruiksters van ouderschapsverlof naar geslacht (jaargemiddelde) ...	15
Figuur 2	Aantal gebruikers van ouderschapsverlof naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	16
Figuur 3	Aantal gebruiksters van ouderschapsverlof naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	16
Figuur 4	Verhouding tussen het aantal gebruiksters en gebruikers van ouderschapsverlof naar type onderbreking tussen 2004 en 2022 (jaargemiddelde)	17
Figuur 5	Aantal gebruikers en gebruiksters van verlof voor medische bijstand naar geslacht (jaargemiddelde)	24
Figuur 6	Aantal gebruikers en gebruiksters van verlof voor medische bijstand naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	25
Figuur 7	Aantal gebruikers en gebruiksters van palliatief verlof naar geslacht (jaargemiddelde)	28
Figuur 8	Aantal gebruikers van palliatief verlof naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	29
Figuur 9	Aantal gebruikers en gebruiksters van verlof voor mantelzorg naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 - (jaargemiddelde)	34
Figuur 10	Aantal gebruikers en gebruiksters van tijdskrediet naar geslacht (jaargemiddelde)	41
Figuur 11	Aantal gebruikers en gebruiksters van tijdskrediet onder het algemene stelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	42
Figuur 12	Verhouding tussen het aantal gebruikers en gebruiksters van tijdskrediet onder het algemene stelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	43
Figuur 13	Aantal gebruikers en gebruiksters van tijdskrediet voor zorg in het algemene stelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	44
Figuur 14	Aantal gebruikers en gebruiksters van tijdskrediet voor zorg in het algemene stelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 - (jaargemiddelde)	45
Figuur 15	Aantal gebruikers en gebruiksters van tijdskrediet onder het landingsbaanstelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	46
Figuur 16	Verhouding tussen het aantal gebruikers en gebruiksters van tijdskrediet onder het landingsbaanstelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	47

Figuur 17	Aandeel van de gebruikers en gebruiksters van het tijdskrediet naar stelsel tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	47
Figuur 18	Aantal gebruikers en gebruiksters van loopbaanonderbreking (jaarlijks gemiddelde)	55
Figuur 19	Aantal gebruikers en gebruiksters van loopbaanonderbreking in het algemene stelsel en naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	56
Figuur 20	Verhouding tussen het aantal gebruikers en gebruiksters van loopbaanonderbreking in het algemene stelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	57
Figuur 21	Aantal gebruikers van loopbaanonderbreking in het eindeloopbaanstelsel en naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 - (jaargemiddelde).....	58
Figuur 22	Verhouding tussen het aantal gebruikers en gebruiksters van loopbaanonderbreking in het eindeloopbaanstelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 - (jaargemiddelde) ..	59
Figuur 23	Aandeel van het aantal gebruikers en gebruiksters van loopbaanonderbreking naar stelsel tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)	60
Figuur 24	Samenvatting van de verhouding tussen het aantal gebruiksters en het aantal gebruikers van thematisch verlof, loopbaanonderbreking en tijdskrediet tussen 2004 en 2022	62

Inleiding

Gedreven door sociale bewegingen en gevoed door wetenschappelijke publicaties is de tweeledige kwestie van ongelijkheid tussen vrouwen en mannen enerzijds, en het evenwicht tussen werk en privéleven anderzijds iets waar de overheden (zowel op supranationaal - OESO; Europese Unie - als op nationaal niveau) het hoofd over breken. Tegen het einde van de jaren negentig zorgden verschillende eigentijdse transformaties ervoor dat er stilaan een algemene diagnose ontstond. Het ging onder meer om de toenemende vervrouwelijking van de beroepsbevolking en de aanhoudende ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op het gebied van tewerkstelling, maar ook over zaken als jobonzekerheid en flexibele werktijden. Andere belangrijke veranderingen zijn een intensivering van het werk, de mobiliteit van mensen, de diversificatie van gezinsmodellen en verwantschapssystemen, de vergrijzing van de bevolking en de inkrimping van ondersteunende netwerken binnen de familie of gemeenschap. Bovendien gaan deze veranderingen gepaard met een trend naar individualisering en de zoektocht naar persoonlijke ontplooiing, en wordt er meer waarde gehecht aan het welzijn van de kinderen. Tot slot hebben informatie- en communicatietechnologieën geholpen om de grenzen van ruimte en tijd opnieuw te definiëren, wat heeft geleid tot een geheel andere invulling van onze samenleving.

Al deze veranderingen zorgen ervoor dat het evenwicht tussen werk en het privéleven niet alleen een probleem is dat individuen (en moeders in het bijzonder) ervaren, maar ook een uitdaging die onze hedendaagse samenlevingen moeten kunnen aangaan. Dat zien we met name in het beleid op het gebied van verlof, arbeidstijdregeling en dienstverleningen voor ouders en jonge kinderen, om nog te zwijgen van de bezorgdheden rond de kwestie van ouderen die hun onafhankelijkheid verliezen.

De wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen voegt het criterium "gezinsverantwoordelijkheden"¹ toe aan de beschermde criteria die gelijkgesteld worden met "geslacht". Het doel van dit nieuwe criterium is de bescherming te garanderen van het groeiend aantal werknemers en werkneemsters die hun arbeidstijd tijdens hun actieve leven zelf indelen, gebruik makend van de voorzieningen die ze ter beschikking hebben, zowel in de openbare als de privésector. De vraag blijft echter of deze maatregelen de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderen, of dat ze de stereotype invulling van huishoudelijke en familiale taken door vrouwen niet ter discussie stellen (Fusulier, Nicole-Dancourt, 2015).

¹ Het criterium "gezinsverantwoordelijkheden" betreft "de situatie die zich voordoet wanneer personen verantwoordelijk zijn voor kinderen ten laste of die bij hen gedomicilieerd zijn, of familieleden hebben die enige vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging nodig hebben".

Deze studie, uitgevoerd in opdracht van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, wil een aantal antwoorden geven door een beeld te scheppen van de algemene veranderingen in de verdeling tussen vrouwen en mannen van verloven en arbeidstijdregelingen, zoals tijdskrediet, loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof en ander thematisch verlof, over de periode 2004-2022.

Het eerste deel van de studie presenteert de methodologie en de gebruikte gegevens.

Het tweede en derde deel beschrijven de regels voor elk type thematisch verlof of arbeidstijdregeling, inclusief de duur, vergoedingen, het behoud van sociale rechten zoals pensioen, en de verschillende beschikbare formules. Deze delen belichten ook de algemene trend in het aantal vrouwen en mannen dat een beroep heeft gedaan op dit soort verlof, en de soorten en formules van arbeidstijdregeling die het populairst zijn bij vrouwen en mannen.

In het vierde deel worden de verschillende resultaten samengevat en geanalyseerd.

Het vijfde deel bevat de algemene conclusies van de studie en formuleert een aantal aanbevelingen om van het systeem voor thematisch verlof en arbeidstijdregeling een tool te maken voor gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

1. Methodologie en gegevens

De statistische gegevens werden verstrekt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) voor de periode 2004 tot 2022. Voor de soorten onderbreking² bestrijken de beschikbare gegevens de periode van 2014 tot 2022. Het aantal gebruikers en gebruiksters wordt weergegeven als jaarlijks gemiddelde. Omdat we geen informatie hebben over de duur van de verloven per persoon, hanteren we een gemiddelde over het jaar van de mensen die een specifiek verlof opnamen. We geven dus niet het exacte aantal mensen dat verlof heeft opgenomen, aangezien dezelfde persoon vaak gedurende meerdere maanden verlof opnam.

De analyse werd uitgevoerd met de volgende variabelen: gender, type en reden van onderbreking.

Het Instituut bestudeert verschillende systemen voor arbeidstijdregeling. Aan de ene kant zijn er het ouderschapsverlof en de andere thematische verloven, zoals verlof voor medische bijstand, palliatief verlof en verlof voor mantelzorg. Aan de andere kant zijn er de systemen van tijdskrediet (voor de privésector) en loopbaanonderbreking (voor de openbare sector). Daarnaast worden ook de tijdelijke maatregelen tijdens de COVID-19-pandemie gepresenteerd. Het gaat om het corona-ouderschapsverlof en het corona-tijdskrediet.

Het Belgische verlofsysteem is relatief complex. Nieuwe maatregelen werden in de loop der jaren toegevoegd aan de bestaande. De gepresenteerde cijfers weerspiegelen de situatie op het moment van schrijven, in juni 2023. Er wordt dus rekening gehouden met de nieuwe maatregelen die van toepassing zijn in het kader van het koninklijk besluit en de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 alsook de maatregelen die sinds februari en juni 2023 van toepassing zijn op loopbaanonderbreking, tijdskrediet en thematisch verlof³.

Tot slot dient opgemerkt dat dit rapport inclusief taalgebruik hanteert. Zo verwijst "gebruiker" naar mannen en "gebruikster" naar vrouwen⁴.

² De verschillende soorten verlof, loopbaanonderbreking en tijdskrediet kunnen op verschillende manieren worden opgenomen, afhankelijk van de vereiste flexibiliteit, d.w.z. dat ze bijvoorbeeld voltijds, halftijds, voor 1/5^e of 1/10^e kunnen worden opgenomen.

³ Ga voor meer informatie naar <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven-wijziging-van-het-recht-op> of <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques-modification-du-droit-aux>. Deze hervormingen worden later in de studie ook nader toegelicht.

⁴ Deze studie geeft geen beeld van de situatie van non-binaire personen, omdat de gegevens alleen een onderscheid maken tussen mannen en vrouwen.

2. Ouderschapsverlof en ander thematisch verlof

2.1 Ouderschapsverlof

2.1.1 Het wettelijk kader

Het eerste betaalde ouderschapsverlof in België dateert van 1997. Het gaat om een omzetting van een Europese richtlijn uit 1996⁵, die landen verplicht om ouderschapsverlof van ten minste 3 maanden in te voeren voor alle werkende ouders⁶. De richtlijn beveelt ook aan dat het verlof flexibel en niet-overdraagbaar moet zijn.

In 1997 is ouderschapsverlof in België dus niet-overdraagbaar verlof verbonden aan de geboorte of adoptie van een kind. Het verlof duurt 3 maanden en kan worden opgenomen tot het kind 4 jaar oud is⁷.

In de loop der jaren zal het ouderschapsverlof evolueren en vooral steeds flexibeler worden. Sinds 2002 kan het ouderschapsverlof niet alleen halftijds worden opgenomen, maar ook voor 1/5de, en kan het worden opgesplitst in maandelijkse perioden. Sinds 2005 is het mogelijk om de verschillende formules te combineren.

Tot slot werd de maximumleeftijd van het kind dat recht geeft op verlof in 2009 verhoogd naar 12 jaar (21 jaar voor kinderen met een lichamelijke en/of verstandelijke handicap). En in 2010, in navolging van een nieuwe Europese richtlijn⁸, werd de duur van het ouderschapsverlof uitgebreid van 3 naar 4 maanden. Beide ouders kunnen hun ouderschapsverlof tegelijkertijd opnemen. Er is geen verschil voor koppels van hetzelfde geslacht (sinds 2006) of adoptieouders. Het is hun situatie

⁵ Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996, in werking getreden in 1998

⁶ Om in aanmerking te komen voor ouderschapsverlof in het kader van een loopbaanonderbreking, moet men werknemer of werknemster zijn bij een werkgever naar Belgisch recht en een loon ontvangen dat onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen voor de RSZ. Zelfstandigen hebben dus geen recht op ouderschapsverlof. Die kunnen wel recht hebben op pleegouderverlof in het kader van langdurige pleegzorg.
Ga voor meer informatie naar <https://www.inami.fgov.be/nl/themas/zwangerschap-geboorte/Paginas/pleegouderverlof-zelfstandige.aspx>

⁷ [Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan](#)

⁸ Richtlijn 2010/18/EU van 8 maart 2012 rond ouderschapsverlof

op de arbeidsmarkt die bepaalt of ze in aanmerking komen, en niet de samenstelling van het koppel op basis van geslacht of burgerlijke staat⁹.

In juli 2018 heeft het Federaal Parlement verschillende wetten aangenomen om het ouderschapsverlof flexibeler te maken. Sindsdien is het mogelijk om de arbeidsprestaties te verminderen met 1/10, om voltijds ouderschapsverlof op te splitsen per week, of om ouderschapsverlof in de vorm van een vermindering van arbeidsprestaties vrij te plannen over een overeengekomen periode. Merk op dat deze nieuwe maatregelen moeten worden overeengekomen met de werkgever (in tegenstelling tot de andere, die een recht zijn). In principe kan de werkgever het verzoek om 1/10 ouderschapsverlof of de flexibele regelingen voor het uitoefenen van ouderschapsverlof op voltijdse of halftijdse basis weigeren¹⁰.

Tot november 2022¹¹ kon de werkgever, wanneer een werknemer of werkneemster de werkgever schriftelijk in kennis stelde van zijn of haar voornemen om ouderschapsverlof op te nemen, de ingangsdatum van het ouderschapsverlof uitstellen om redenen die te maken hebben met de werking van het bedrijf, en dit binnen een periode van maximaal 1 maand na de schriftelijke kennisgeving. Voor verzoeken die vanaf 10 november 2022 worden ingediend, moet dit uitstel explicieter zijn en schriftelijk worden gemotiveerd, en mag het alleen worden ingeroepen als het opnemen van het verlof de goede werking van het bedrijf ernstig zou verstoren. In geval van uitstel voor een volledige onderbreking is de werkgever bovendien verplicht om een alternatief aan te bieden.

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend in het kader van een arbeidscontract met een werkgever. De werknemer of werkneemster moet 12 maanden (niet noodzakelijk opeenvolgend) in hetzelfde bedrijf of dezelfde instelling hebben gewerkt gedurende de 15 maanden voorafgaand aan het schriftelijke verzoek aan de werkgever. Sinds oktober 2022 wordt bij de berekening van de anciënniteit rekening gehouden met perioden waarin een werkgever als uitzendkracht heeft gewerkt¹². Werknemers en werkneemsters bij de overheid of in het onderwijs moeten alleen maar in dienstactiviteit zijn, ongeacht hun anciënniteit.

2.1.1.1 De duur

In 2023 kan elke werknemer of werkneemster die ouder is van een kind van 12 jaar of jonger (21 voor een kind met een handicap) de uitvoering van zijn of haar contract onderbreken voor een periode van 4 maanden voltijds, 8 maanden deeltijds, 20 maanden 1/5 of 40 maanden 1/10. Het

⁹ Merla, L., Mortelmans, D., Fusulier, B. (2018) 'Belgium country note', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. en Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2018. Beschikbaar op: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

¹⁰ Ga voor meer informatie naar <https://werk.belgie.be/nl/themas/feestdagen-en-verloven/ouderschapsverlof>

¹¹ Wet tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven – 07 oktober 2022

¹² Art.19 Wet tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven – 07 oktober 2022

verlof kan ook worden opgesplitst in maanden en weken, en de verschillende formules kunnen worden gecombineerd.

Elke arbeidsregeling, voltijds of deeltijds, geeft recht op een volledige onderbreking van de prestaties. Alleen bij de voltijdse arbeidsregeling kunnen de prestaties verminderd worden met de helft, 1/5 en 1/10. Voor de formule van 1/10 moet de werkgever zijn beslissing schriftelijk motiveren; het uitblijven van een beslissing wordt beschouwd als instemming van de werkgever¹³.

2.1.1.2 Het bedrag van de uitkering

De onderbrekingsuitkering die men van de RVA krijgt, is forfaitair en wordt niet berekend op basis van het loon van de ouders. De barema's worden per maand berekend op basis van een voltijdse betrekking. Bij een volledige onderbreking op basis van een deeltijdse betrekking wordt de uitkering berekend in verhouding tot het uurloon.

De uitkering wordt verhoogd voor eenoudergezinnen, d.w.z. mensen die uitsluitend wonen met één of meerdere kinderen ten laste. Dat verhoogde bedrag voor alleenwonende werknemers of werkneemsters geldt in de privésector voor alle formules en in de openbare sector enkel voor de vermindering met 1/5 of 1/10. Voor de vermindering met 1/5 of 1/10 zijn er twee bedragen die enkel voor de privésector gelden¹⁴:

- Bedrag 1 is van toepassing voor elke persoon die uitsluitend samenwoont met één of meer kinderen ten laste (ongeacht de leeftijd van het kind).
- Om recht te hebben op bedrag 2, moet men aan drie voorwaarden voldoen: 1) uitsluitend samenwonen met de kinderen ten laste, 2) ouder zijn in de eerste graad of belast zijn met hun dagelijkse opvoeding, 3) het kind waarvoor de prestaties worden verminderd, moet jonger zijn dan 12 (of 21 als het gaat om een kind met een handicap).

Het is interessant om aan te stippen dat er ook regionale verschillen zijn. In Vlaanderen wordt een 'Vlaamse aanmoedigingspremie' onder bepaalde voorwaarden uitgekeerd aan ouders die in de privésector of de socialprofitsector werken en ouderschapsverlof opnemen. De Vlaamse overheid kent deze premie toe bovenop de onderbrekingsuitkering van de RVA. Zelfstandigen in bijberoep en mensen die een pensioen ontvangen, kunnen deze premie ook aanvragen. Het nettobedrag varieert tussen € 35 en € 590, afhankelijk van de situatie¹⁵. Hoewel er in de andere gewesten ook andere premies bestaan (zoals de eenoudertoeslag in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest¹⁶), is de Vlaamse aanmoedigingspremie voor 'ouderschapsverlof' de enige die specifiek gericht is op het ouderschapsverlof.

¹³ Deze maatregel dateert van 10 november 2022 en is opgenomen in de wet tot gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1158. Vóór deze datum moest de werkgever instemmen met ouderschapsverlof in de vorm van een korting van 1/10.

¹⁴ In de openbare sector is bedrag 1 voor alleenwonenden van toepassing op een vermindering van de prestaties met 1/5 of 1/10, voor personen die uitsluitend samenwonen met één of meerdere kinderen ten laste (ongeacht de leeftijd van het kind).

¹⁵ Ga voor meer informatie naar <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie>

¹⁶ Ga voor meer informatie naar https://www.parentia.be/nl-BXL/de-eenoudertoeslag-voor-alleenstaande-ouders?set_language_cookie=nl-BXL

Vanaf 1 februari 2023 wordt het verhoogde bedrag dat wordt toegekend aan werknemers of werknemsters van 50 jaar en ouder die hun loopbaan onderbreken in het kader van ouderschapsverlof in alle sectoren afgeschaft¹⁷.

Tabel 1 Uitkeringsbedragen 'ouderschapsverlof'

	Voltijds		Vermindering van prestaties met 1/2		Vermindering van prestaties met 1/5		
	<i>Basisbedrag</i>	<i>Bedrag alleen-wonende</i>	<i>Basisbedrag</i>	<i>Bedrag alleen-wonende</i>	<i>Basisbedrag</i>	<i>Bedrag 1 alleen-wonende</i>	<i>Bedrag 2 alleen-wonende</i>
Netto-bedrag per maand	€ 879,15	€ 1.497,75*	€ 405,23	€ 690,39*	€ 137,48	€ 184,88	€ 276,15*

	Vermindering van prestaties met 1/10		
	<i>Basisbedrag</i>	<i>Bedrag 1 alleenwonende</i>	<i>Bedrag 2 alleenwonende</i>
Nettobedrag per maand	€ 68,74	€ 92,44	€ 138,07*

Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022¹⁸

* Bedragen verhoogd op 01/07/2023

2.1.1.3 Gelijktelling

Het ouderschapsverlof telt volledig mee voor het pensioen van werknemers en werknemsters als die een onderbrekingsuitkering ontvangen van de RVA. Het gelijkgestelde pensioenbedrag voor deze periode wordt berekend op basis van een normaal fictief loon¹⁹.

2.1.1.4 Ontslagbescherming

Werknemers of werknemsters die hun recht op ouderschapsverlof uitoefenen, zijn beschermd tegen ontslag. Het is de ontslagbescherming van de regeling van loopbaanonderbreking die van toepassing is. Dit betekent dat de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer of werknemster niet eenzijdig mag beëindigen gedurende de beschermingsperiode, behalve om een reden die geen verband houdt met het ouderschapsverlof. De beschermingsperiode gaat in op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het ouderschapsverlof²⁰.

¹⁷ Ga voor meer informatie naar <https://www.rva.be/nieuws/2023/02/01/nieuwe-maatregelen-van-toepassing-vanaf-01.02.2023-loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven>

¹⁸ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/thematische-verloven>.

De vermelde bedragen gelden voor de privésector en de openbare sector. Ga voor de bedragen voor de onderwijssector naar <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/thematische-verloven#onderwijssector>

¹⁹ Het fictief loon is doorgaans gebaseerd op het feitelijke loon dat de werknemer of werknemster vóór de gelijkgestelde periode ontving. <https://www.sfpd.fgov.be/nl/loopbaan/jaren/niet-gewerkte-perioden#ouderschapsverlof>

²⁰ Meer informatie op <https://werk.belgie.be/nl/themas/feestdagen-en-verloven/ouderschapsverlof>

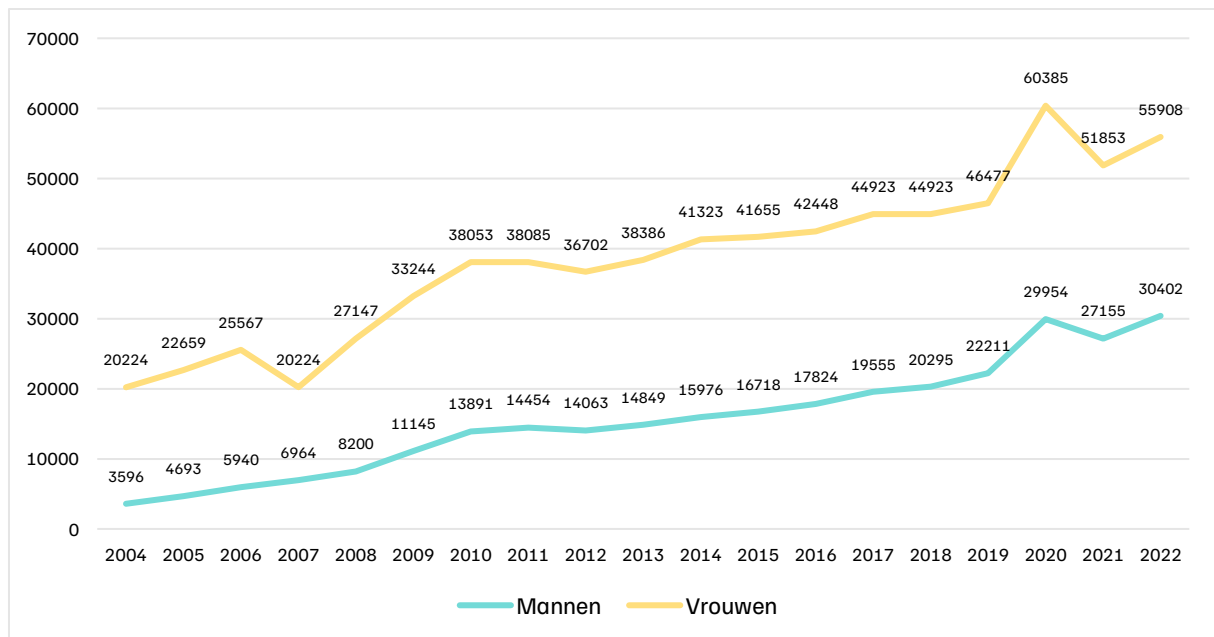
2.1.2 Kerncijfers van het ouderschapsverlof

2.1.2.1 Algemene trend 2004-2022

Het aantal gebruikers en gebruiksters van het ouderschapsverlof stijgt gestaag sinds 2004 (met een piek in 2020 tijdens de COVID-19-pandemie). Het aantal gebruiksters is gestegen van 20 224 in 2004 tot 55 908 in 2022, en het aantal gebruikers van 3 596 in 2004 tot 30 402 in 2022 (Figuur 1). De stijging is vooral opvallend bij mannen: het aantal vaders dat in 2022 ouderschapsverlof opnam was meer dan 8 keer hoger dan in 2004. Het aantal vrouwen is in dezelfde periode meer dan verdubbeld. In 2004 was 85% van de mensen die ouderschapsverlof opnamen vrouw, tegenover 65% in 2022.

Deze evolutie in het aantal gebruikers en gebruiksters toont aan hoezeer het ouderschapsverlof voor ouders een essentieel instrument is geworden voor het evenwicht tussen hun werk en hun privéleven.

Figuur 1 Aantal gebruikers en gebruiksters van ouderschapsverlof naar geslacht (jaargemiddelde)

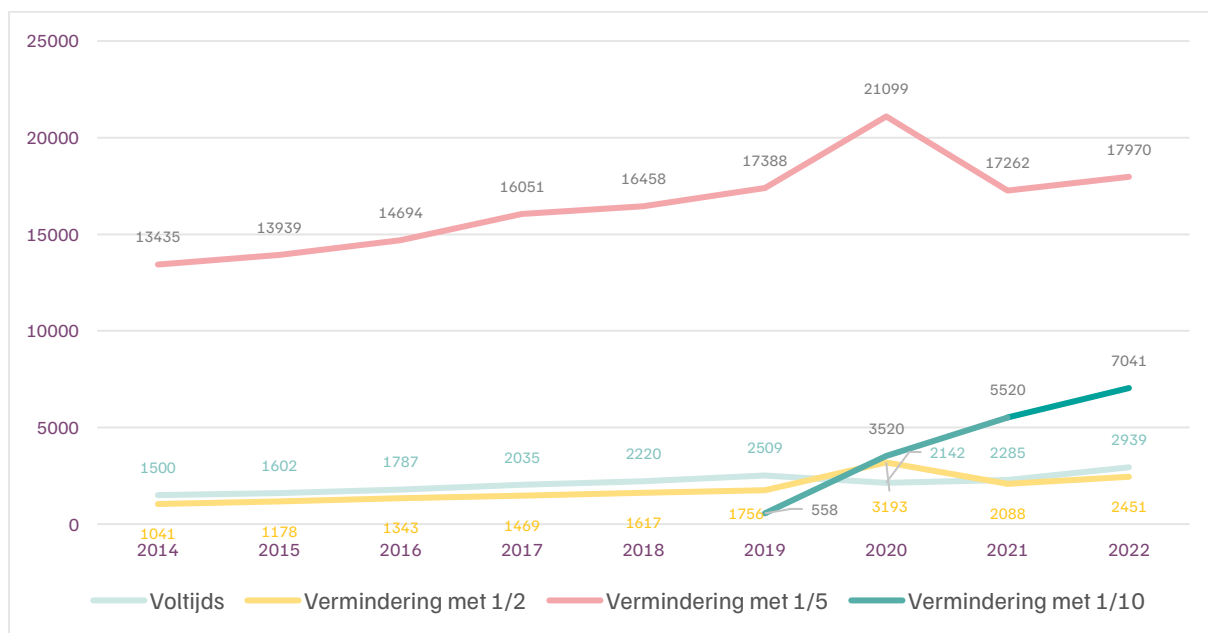


Bron RVA

2.1.2.2 Ouderschapsverlof naar geslacht en type onderbreking

De populairste formule bij mannen is een vermindering van de prestaties met 1/5, met vooral een piek in 2020 tijdens de COVID-19-pandemie. De vermindering met 1/10 is recenter, maar er is een sterke stijging van het aantal gebruikers van deze formule, van 558 in 2019 tot 7 041 in 2022. De formules voor voltijdse en halftijdse vermindering blijven de minst gebruikte sinds 2014 (Figuur 2).

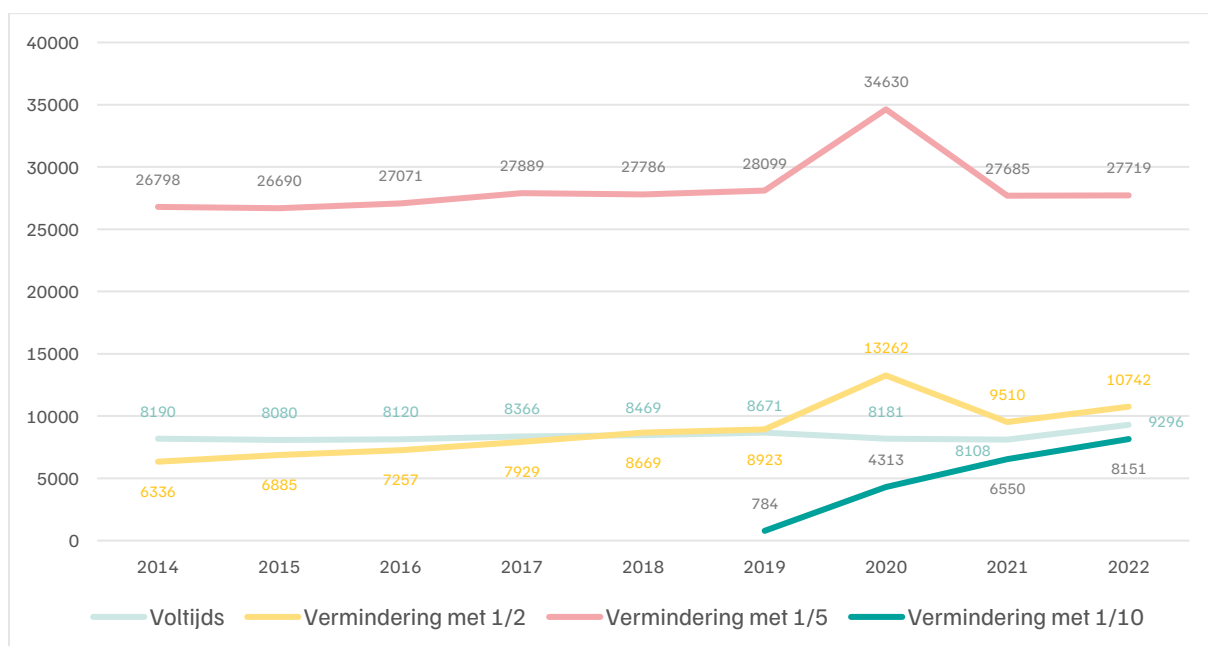
Figuur 2 Aantal gebruikers van ouderschapsverlof naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)



Bron RVA

De populairste formule bij vrouwen is eveneens een vermindering van de prestaties met 1/5, met vooral een piek in 2020 tijdens de COVID-19-pandemie. De vermindering met 1/10 is recenter, maar er is een sterke stijging van het aantal gebruiksters van deze formule, van 784 in 2019 tot 8 151 in 2022. De formule voor halftijdse vermindering piekte ook in 2020 en werd in 2022 nog steeds meer gebruikt dan de voltijdse formule en die van 1/10 (Figuur 3).

Figuur 3 Aantal gebruiksters van ouderschapsverlof naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)

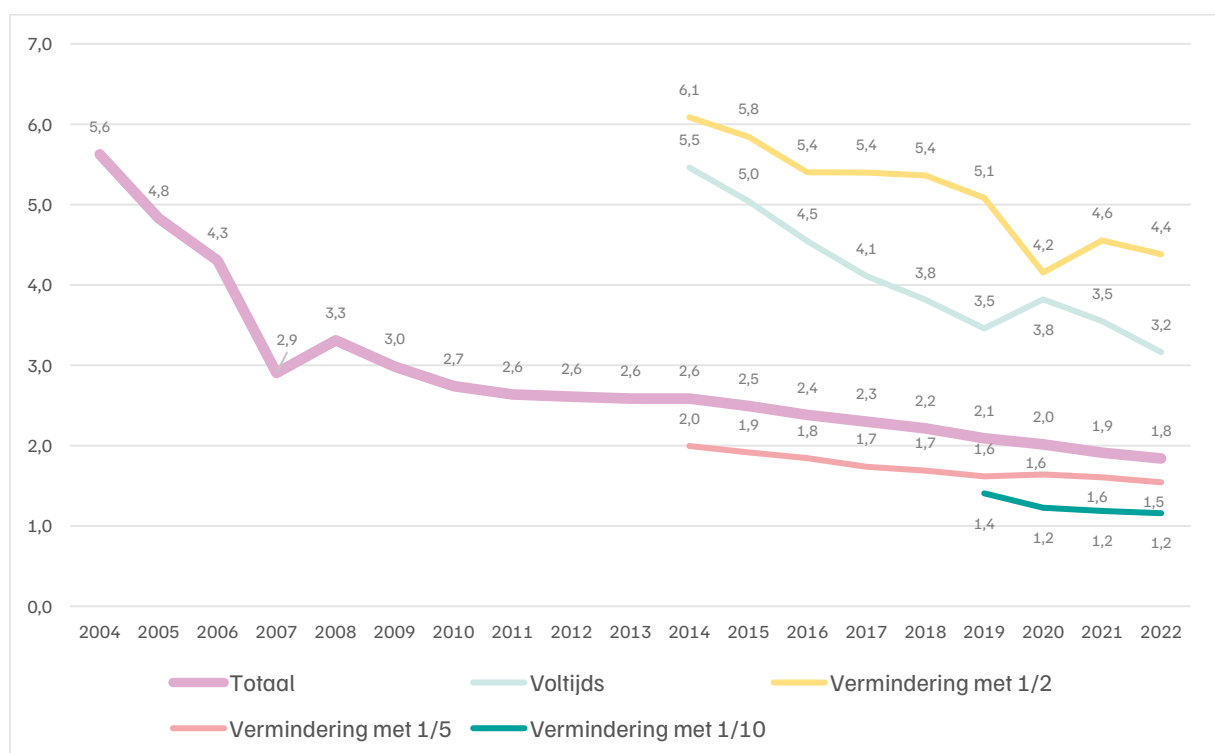


Bron RVA

Ondanks de sterke toename van het aantal gebruikers, verloopt de evolutie naar een meer gelijke verdeling van het ouderschapsverlof tussen mannen en vrouwen traag. Het verlof wordt nog altijd vooral door vrouwen opgenomen, met bijna twee keer zoveel gebruiksters als gebruikers in 2022. In 2004 lag het aantal gebruiksters echter meer dan 5 keer hoger dan het aantal gebruikers (Figuur 4). Dit kan wijzen op een zekere evolutie naar een meer gelijke verdeling tussen de ouders.

Als we kijken naar de uitsplitsing per type onderbreking, wordt het genderaspect nog duidelijker. De voltijdse en deeltijdse formules werden in 2022 respectievelijk meer dan 4 en 3 keer meer door vrouwen gebruikt. Bij de formules met 1/5 en 1/10 is er een groter evenwicht.

Figuur 4 Verhouding tussen het aantal gebruiksters en gebruikers van ouderschapsverlof naar type onderbreking tussen 2004 en 2022 (jaargemiddelde)²¹



Bron RVA

21 De gegevens per type onderbreking zijn pas sinds 2014 beschikbaar.

2.2 Corona-ouderschapsverlof

2.2.1 Het wettelijk kader

Het koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020²² introduceerde het corona-ouderschapsverlof vanaf 1 mei 2020. Dit verlof bood werknemers en werkneemsters die ten minste een maand in dienst waren de mogelijkheid om met akkoord van hun werkgever (het was dus geen recht) hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse of 4/5^{de} betrekking met het oog op de zorg voor hun kind of een pleegkind jonger dan 12 jaar tijdens de COVID-19-pandemie. De nieuwe formule voorzorg in flexibelere toegangsvoorwaarden dan gewoon ouderschapsverlof, een hogere uitkering en een snelle aanvraagprocedure.

Biologische ouders, pleegouders en adoptieouders hadden allemaal recht op dit verlof. Beide ouders konden hun verlof tegelijkertijd opnemen²³. Voor kinderen met een handicap werd de leeftijdsgrens vastgesteld op 21 jaar en in bepaalde specifieke omstandigheden was er helemaal geen grens²⁴.

Het was ook mogelijk om een lopend ouderschapsverlof om te zetten in corona-ouderschapsverlof. In dat geval hernam aan het einde van het corona-ouderschapsverlof het gewone ouderschapsverlof tot de oorspronkelijke datum.

Het corona-ouderschapsverlof was dus een aanvullend verlof en de periodes van het corona-ouderschapsverlof werden niet afgetrokken van de maximale duur van het gewone ouderschapsverlof.

Koninklijk besluit nr. 45 van 26 juni 2020²⁵ heeft deze maatregel verlengd van 1 juli 2020 tot 30 september 2020 en uitgebreid voor bepaalde categorieën werknemers en werkneemsters. Alleenwonende ouders en ouders van kinderen met een handicap konden vanaf 1 juli 2020 ook voltijds corona-ouderschapsverlof opnemen²⁶.

Het corona-ouderschapsverlof liep af op 30 september 2020. Van 1 oktober 2020 tot 31 maart 2021 hadden werknemers en werkneemsters echter het recht om vrij te nemen van hun werk om voor een kind te zorgen dat niet naar de crèche, school of een zorgcentrum voor personen met een handicap kon gaan vanwege een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken²⁷.

²² http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&pub_date=2020-05-14&caller=list&numac=2020020950

²³ Fusulier, B. and Mortelmans, D. (2021) 'Belgium country note', in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2021. Beschikbaar op: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

²⁴ Er was geen leeftijdsgrens wanneer een kind of volwassene met een handicap opgevangen werd door zijn of haar ouders indien hij of zij genoot van een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen.

²⁵ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&pub_date=2020-06-30&caller=summary&numac=2020041991

²⁶ Ga voor meer informatie naar <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/corona-ouderschapsverlof>.

²⁷ Fusulier, B. and Mortelmans, D. (2021) 'Belgium country note', in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2021. Beschikbaar op: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

2.2.1.1 De duur

Het corona-ouderschapsverlof kon opgenomen worden tussen 1 mei en 30 september 2020. Het kon worden opgenomen als halftijdse of 1/5de onderbreking. Om recht te hebben op halftijds verlof moest men voltijds werken en voor 1/5de verlof was een 3/4de tewerkstelling de minimale vereiste.

Voltijds verlof en 1/10de verlof waren oorspronkelijk niet voorzien in het systeem voor corona-ouderschapsverlof. Vanaf 1 juli konden alleenwonende ouders en ouders van kinderen met een handicap ook voltijds corona-ouderschapsverlof opnemen.

2.2.1.2 Het bedrag van de uitkering

Vergoedingen voor normaal ouderschapsverlof werden met 25% verhoogd voor halftijdse of 1/5de onderbrekingen (zie deel 2.1.1 voor de bedragen). Voor alleenwonende ouders of ouders van een kind met een handicap werd de uitkering verhoogd met 50%, weliswaar geplafonneerd zodat de totale vergoeding niet hoger was dan het gederfde brutoloon²⁸.

2.2.1.3 Gelijktelling

Het corona-ouderschapsverlof telt volledig mee voor het pensioen van werknemers en werknemers als die een onderbrekingsuitkering ontvangen van de RVA. Het gelijkgestelde pensioenbedrag voor deze periode wordt berekend op basis van een normaal fictief loon²⁹.

2.2.1.4 Ontslagbescherming

Werknemers of werknemers die hun recht op corona-ouderschapsverlof uitoefenen, zijn beschermd tegen ontslag. Het is de ontslagbescherming van de regeling van loopbaanonderbreking die van toepassing is. Dit betekent dat de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer of werknemer niet eenzijdig mocht beëindigen gedurende de beschermingsperiode, behalve om een reden die geen verband hield met het corona-ouderschapsverlof. De beschermingsperiode ging in op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigde drie maanden na het einde van het corona-ouderschapsverlof.

2.2.2 Kerncijfers van het corona-ouderschapsverlof

2.2.2.1 Aantal gebruikers en gebruiksters in 2020, per type onderbreking en geslacht

Het aantal gebruikers en gebruiksters van het corona-ouderschapsverlof varieerde sterk tussen mei en september 2020. Vrouwen waren telkens talrijker, met 24 703 gebruiksters in mei, een piek van 46 649 in juni en 41 615 in september. Het aantal mannen bedroeg 11 975 in mei, 22 343 in juni en 13 843 in september (tabel 2).

²⁸ <https://www.rva.be/nieuws/2020/07/01/verlenging-maatregelen>

²⁹ Het fictief loon is doorgaans gebaseerd op het feitelijke loon dat de werknemer of werknemer vóór de gelijkgestelde periode ontving. <https://www.sfpd.fgov.be/nl/loopbaan/jaren/niet-gewerkte-perioden#ouderschapsverlof>

Tabel 2 Aantal gebruikers en gebruiksters van het corona-ouderschapsverlof naar geslacht (maandelijkse gegevens in 2020)

	Mannen	Vrouwen	Totaal	% mannen	% vrouwen
05/2020	11.975	24.703	36.678	33	67
06/2020	22.343	46.649	68.992	32	68
07/2020	12.891	31.245	44.136	29	71
08/2020	16.683	42.528	59.211	28	72
09/2020	13.843	41.615	55.458	25	75
10/2020	711	1.632	2.343	30	70
11/2020	114	314	428	27	73
12/2020	28	58	86	33	67

Bron RVA

De populairste onderbreking was de formule van een vermindering van de prestaties met 1/5 voor zowel mannen als vrouwen. De halftijdse en voltijdse formules werden vaker gebruikt door vrouwen dan door mannen.

Het corona-ouderschapsverlof werd altijd voornamelijk opgenomen door vrouwen, met 2 keer zoveel gebruiksters in mei 2020 en 3 keer zoveel in september 2020. Als we het gebruik van het gewone ouderschapsverlof en het corona-ouderschapsverlof in 2020 vergelijken, zien we dat het corona-ouderschapsverlof iets minder gelijk verdeeld was dan het gewone ouderschapsverlof. In 2020 was 70% van de personen met corona-ouderschapsverlof vrouwelijk, tegenover respectievelijk 69% en 68% van de personen met gewoon ouderschapsverlof in 2018 en 2019³⁰.

2.3 Verlof voor medische bijstand

2.3.1 Het wettelijk kader

Verlof voor medische bijstand geeft werknemers en werkneemsters de mogelijkheid om hun werktijd tijdelijk te verminderen of op te schorten om medische bijstand te verlenen aan een lid van hun huishouden of een familielid tot in de tweede graad, dat aan een ernstige ziekte lijdt³¹. Een werknemer of werkneemster die gebruik wil maken van het recht op volledige opschorting van zijn/haar arbeidsovereenkomst of vermindering van zijn/haar arbeidstijd, moet zijn/haar

³⁰ Er moet worden opgemerkt dat we voor het corona-ouderschapsverlof alleen beschikken over gegevens tussen mei en december 2020.

³¹ In tegenstelling tot ambtenaren en werknemers of werkneemsters hebben zelfstandigen geen recht op verlof voor medische bijstand. Die kunnen wel gebruikmaken van "mantelzorg door zelfstandigen". Het gaat dan om bepaalde "voordelen" die de zelfstandige in zo'n situatie kan genieten. Ga voor meer informatie naar <https://www.nn.be/nl/kapitalevragen/welke-vormen-van-vergoed-verlof-voor-de-zelfstandigen>.

werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte stellen. Men kan de arbeidsprestaties voltijds, halftijds of met 1/5 verminderen³².

Elke arbeidsregeling, voltijds of deeltijds, geeft recht op een volledige onderbreking van de prestaties. Wie minstens 3/4 werkt, kan de prestaties verminderen tot halftijds. Alleen bij een voltijdse arbeidsregeling kunnen de prestaties verminderd worden met 1/5.

De toepasselijke regels verschillen afhankelijk van de sector waartoe de werkgever behoort³³.

Voor de privésector en lokale en provinciale overheden is verlof voor medische bijstand een recht dat niet kan worden geweigerd, op voorwaarde dat de betrokken personen aan de werkgever een attest van de arts van de patiënt voorleggen waaruit blijkt dat hij of zij bereid is de nodige medische bijstand te verlenen voor het herstel van de patiënt, boven op de professionele bijstand die hij of zij anders zou kunnen krijgen.

Als de werkgever minder dan tien werknemers in dienst heeft, vervalt het recht op halftijdse of 1/5de onderbreking. In dat geval heeft men daarvoor de toestemming van de werkgever nodig. Volledige onderbreking is daarentegen wel een recht, ook in kmo's. Bovendien kunnen werkgevers van bedrijven in de privésector met 50 of minder werknemers/werkneemsters om organisatorische redenen weigeren dat werknemers/werkneemsters die al 6 maanden volledig of 12 maanden gedeeltelijk verlof hebben opgenomen van dit recht gebruikmaken.

In de openbare sector en het onderwijs kan deze specifieke vorm van loopbaanonderbreking niet worden geweigerd als de overheid of de Gemeenschap (voor het onderwijs) waartoe de persoon behoort, daar wettelijk in voorziet.

Voor contractuele personeelsleden in een autonoom overheidsbedrijf moet men contact opnemen met de personeelsdienst om na te gaan of het bedrijf heeft verklaard dat de regels die gelden voor statutaire medewerkers van toepassing zijn op contractuele medewerkers.

Afhankelijk van de sector, de grootte van het bedrijf en het type onderbreking, is verlof voor medische bijstand dus niet noodzakelijk een recht, wat het systeem ingewikkeld maakt.

2.3.1.1 De duur

Voor een volledige onderbreking is het mogelijk om arbeidsprestaties volledig te onderbreken voor periodes tussen een maand en drie maanden per ernstig zieke patiënt. Periodes van volledige onderbreking verkregen in het kader van medische bijstand kunnen al dan niet opeenvolgend worden verlengd, tot een maximum van 12 maanden³⁴.

³² <https://www.rva.be/burgers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-alle-sectoren/verlof-voor-medische-bijstand>.

³³ <https://www.rva.be/burgers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-alle-sectoren/verlof-voor-medische-bijstand>

³⁴ Of 24 maanden voor alleenwonende werknemers of werkneemsters die medische bijstand verlenen aan een kind tot 16 jaar.

Sinds 1 juni 2019³⁵ kunnen werknemers en werkneemsters met toestemming van de werkgever voltijds verlof voor medische bijstand opnemen voor periodes die korter zijn dan de minimale duur van een maand. Hij of zij kan het terugbrengen tot één week, twee weken of drie weken.

Voor een gedeeltelijke onderbreking is het mogelijk om arbeidsprestaties met 1/5 of halftijds te onderbreken voor periodes tussen een maand en drie maanden per ernstig zieke patiënt. Periodes van gedeeltelijke onderbreking met 1/5 of halftijds, verkregen in het kader van medische bijstand, kunnen al dan niet opeenvolgend worden verlengd, tot een maximum van 24 maanden³⁶.

2.3.1.2 Het bedrag van de uitkering

De onderbrekingsuitkering die men van de RVA krijgt, is forfaitair en wordt niet berekend op basis van het loon. De barema's worden per maand berekend op basis van een voltijdse betrekking. Bij een volledige onderbreking op basis van een deeltijdse betrekking wordt de uitkering berekend in verhouding tot het uurloon.

Wanneer het verlof voor medische bijstand wordt aangevraagd om te zorgen voor een kind ten laste, is een verhoging van de uitkering voorzien voor eenoudergezinnen, d.w.z. mensen die uitsluitend wonen met één of meerdere kinderen ten laste. Dat verhoogde bedrag voor alleenwonende werknemers of werkneemsters geldt in de privésector voor alle formules en in de openbare sector enkel voor de vermindering met 1/5. Voor de vermindering met 1/5 zijn er twee bedragen die enkel voor de privésector gelden³⁷:

- Bedrag 1 is van toepassing voor elke persoon die uitsluitend samenwoont met één of meer kinderen ten laste (ongeacht de leeftijd van het kind).
- Om recht te hebben op bedrag 2, moet men aan drie voorwaarden voldoen: 1) uitsluitend samenwonen met de kinderen ten laste, 2) ouder zijn in de eerste graad of belast zijn met hun dagelijkse opvoeding, 3) het kind waarvoor de prestaties worden verminderd, moet jonger zijn dan 18 (of 21 als het gaat om een kind met een handicap).

Wanneer verlof voor medische bijstand niet wordt aangevraagd voor een kind ten laste maar voor een ander gezinslid, is het ook mogelijk om een verhoging van de uitkering te genieten als de werknemer of werkneemster alleen woont met een of meer kinderen ten laste, maar alleen voor een onderbreking met 1/5.

³⁵ Volgens het koninklijk besluit van 5 mei 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven: https://etaamb.openjustice.be/nl/koninklijk-besluit-van-05-mei-2019_n2019202161

³⁶ Of 48 maanden voor alleenwonende werknemers of werkneemsters die medische bijstand verlenen aan een kind tot 16 jaar.

³⁷ In de openbare sector is bedrag 1 voor alleenwonenden van toepassing op een vermindering van de prestaties met 1/5 of 1/10, voor personen die uitsluitend samenwonen met één of meerdere kinderen ten laste (ongeacht de leeftijd van het kind).

Sinds 1 februari 2023 is het verhoogde bedrag dat wordt toegekend aan werknemers of werkneemsters van 50 jaar en ouder die hun loopbaan halftijds of met 1/5 onderbreken in het kader van verlof voor medische bijstand in alle sectoren afgeschaft³⁸.

Tabel 3 Uitkeringsbedragen "verlof voor medische bijstand"

	Voltijds		Vermindering van prestaties met 1/2		Vermindering van prestaties met 1/5		
	Basisbedrag	Bedrag alleenwonende	Basisbedrag	Bedrag alleenwonende	Basisbedrag	Bedrag 1 alleenwonende	Bedrag 2 alleenwonende
Nettobedrag per maand	€ 879,15	€ 1.497,75*	€ 405,23	€ 682,20	€ 137,48	€ 184,88	€ 276,15*

Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022³⁹

* Bedragen verhoogd op 01/07/2023

2.3.1.3 Gelijktelling

Het verlof voor medische bijstand telt volledig mee voor het pensioen van werknemers en werkneemsters als die een onderbrekingsuitkering ontvangen van de RVA. Het gelijkgestelde pensioenbedrag voor deze periode wordt berekend op basis van een normaal fictief loon⁴⁰.

2.3.1.4 Ontslagbescherming

Werknemers of werkneemsters die hun recht op verlof voor medische bijstand uitoefenen, zijn beschermd tegen ontslag. Het is de ontslagbescherming van de regeling van loopbaanonderbreking die van toepassing is. Dit betekent dat de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer of werkneemster niet eenzijdig mag beëindigen gedurende de beschermingsperiode, behalve om een reden die geen verband houdt met het verlof voor medische bijstand. De beschermingsperiode gaat in op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het verlof voor medische bijstand⁴¹.

³⁸ Ga voor meer informatie naar <https://www.rva.be/nieuws/2023/02/01/nieuwe-maatregelen-van-toepassing-vanaf-01.02.2023-loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven>

³⁹ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/thematische-verloven>

De vermelde bedragen gelden voor de privésector en de openbare sector. Ga voor de bedragen voor de onderwijssector naar <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/thematische-verloven#onderwijssector>

⁴⁰ Het fictief loon is doorgaans gebaseerd op het feitelijke loon dat de werknemer of werkneemster vóór de gelijkgestelde periode ontving. Bron: <https://www.sfpd.fgov.be/nl/loopbaan/jaren/niet-gewerkte-perioden#palliatiefmedisch>

⁴¹ Ga voor mee informatie naar <https://www.rva.be/burgers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-alle-sectoren/verlof-voor-medische-bijstand>.

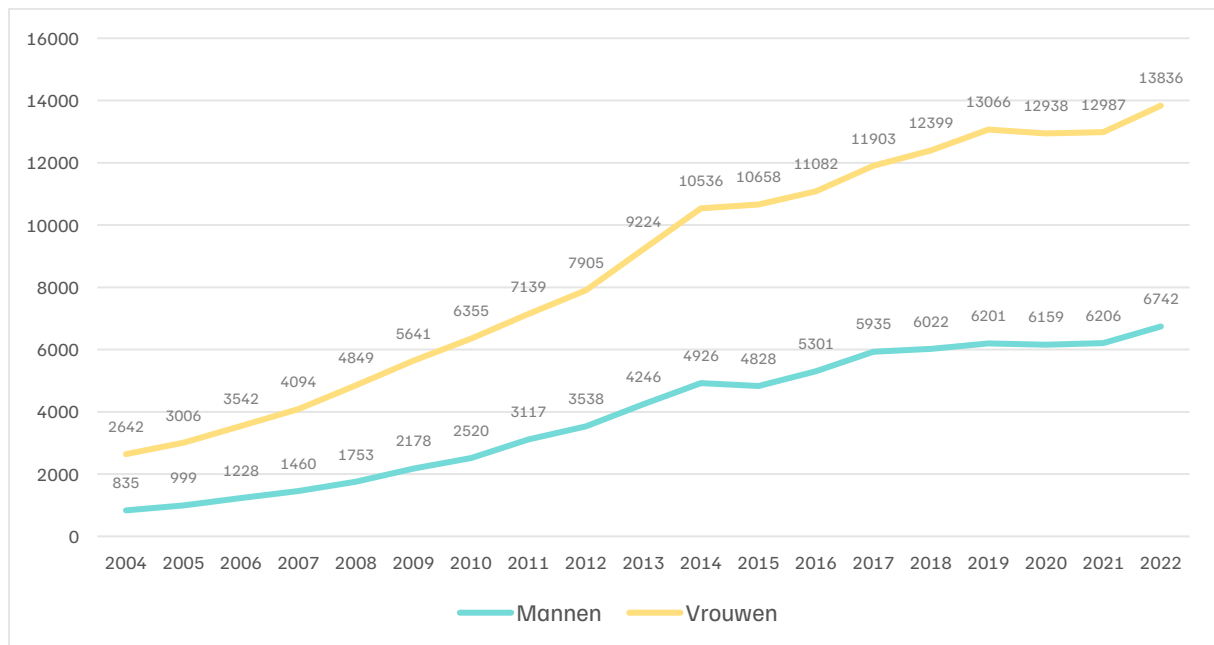
2.3.2 Kerncijfers van het verlof voor medische bijstand

2.3.2.1 Algemene trend 2004-2022

Het aantal gebruikers en gebruiksters van het verlof voor medische bijstand stijgt gestaag sinds 2004. Het aantal gebruiksters is gestegen van 2 642 in 2004 tot 13 836 in 2022, en het aantal gebruikers van 835 in 2004 tot 6 742 in 2022 (Figuur 5). De stijging is vooral opvallend bij mannen: het aantal vaders dat in 2022 verlof voor medische bijstand opnam was 8 keer hoger dan in 2004. Het aantal vrouwen is in dezelfde periode vervijfvoudigd.

In 2004 was 76% van de mensen die verlof voor medische bijstand opnamen vrouwelijk, tegenover 67% in 2022.

Figuur 5 Aantal gebruikers en gebruiksters van verlof voor medische bijstand naar geslacht (jaargemiddelde)



Bron RVA

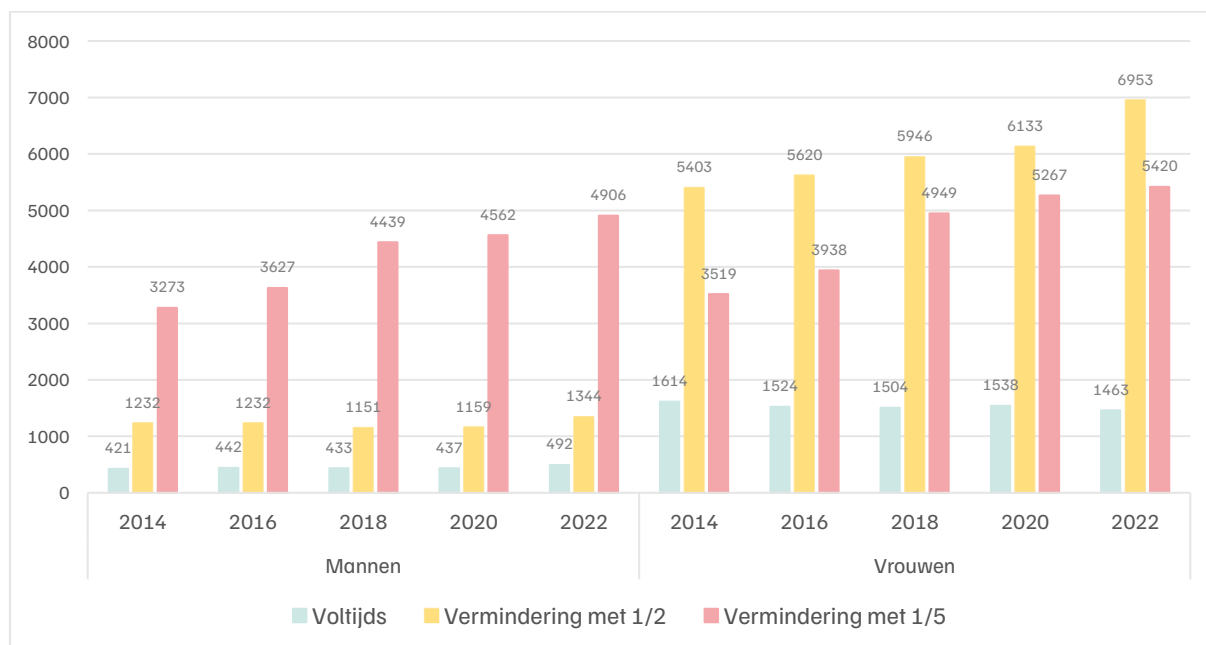
Het zijn dus nog steeds hoofdzakelijk vrouwen die gebruikmaken van het verlof voor medische bijstand. In 2004 waren er meer dan 3 keer zoveel vrouwen als mannen, tegenover 2 keer zoveel in 2022. We zien dus een langzame evolutie naar meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

2.3.2.2 Verlof voor medische bijstand naar geslacht en type onderbreking

De populairste formule bij mannen is een vermindering van de prestaties met 1/5, met 4 906 gebruikers in 2022. We stellen vast dat deze formule sinds 2014 steeds populairder wordt.

De halftijdse vermindering is minder populair, met 1 344 gebruikers in 2022. De voltijdse vermindering is het minst populair, met 492 gebruikers in 2022. Het aantal gebruikers van deze twee formules is relatief stabiel sinds 2014 (Figuur 6).

Figuur 6 Aantal gebruikers en gebruiksters van verlof voor medische bijstand naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)



Bron RVA

De populairste formule bij vrouwen is een halftijdse vermindering van de prestaties, met 6 953 gebruiksters in 2022. We stellen vast dat deze formule sinds 2014 steeds populairder wordt. De vermindering met 1/5 wordt iets minder gebruikt, met 5 420 gebruiksters in 2022. Deze formule wordt sinds 2014 ook steeds populairder. De voltijdse vermindering is het minst populair, met 1 463 gebruikers in 2022. Het aantal gebruiksters van deze formule is relatief stabiel sinds 2014 (Figuur 6).

2.4 Palliatief verlof

2.4.1 Het wettelijk kader

Palliatief verlof is een specifieke vorm van loopbaanonderbreking waarbij men de prestaties tijdelijk kan opschorten of verminderen om palliatieve zorgen te verstrekken aan iemand die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal is. Die palliatieve zorgen beogen het instaan voor de globale begeleiding op het einde van het leven van de patiënt, zowel op het vlak van het omgaan met de fysieke symptomen en de pijn, als een psychologische of spirituele ondersteuning of administratieve of familiale bijstand.

Om ervan gebruik te maken moet men een attest van de behandelende arts voorleggen waarin staat dat de werknemer of werkneemster bereid is palliatieve zorgen te verstrekken.

Voor de meeste werknemers en werknemers⁴² valt het recht op onderbrekingsuitkeringen onder het koninklijk besluit van 02.01.1991. Het koninklijk besluit van 07.05.1999 is van toepassing op statutaire personeelsleden van de openbare diensten.

Het koninklijk besluit van 12.08.1991 is van toepassing op de vastbenoemde of definitief aangeworven personeelsleden in het onderwijs en de CLB's van de gemeenschappen. Het koninklijk besluit van 10.06.2002 is van toepassing op de statutaire en contractuele personeelsleden van de autonome overheidsbedrijven.

Deze vorm van loopbaanonderbreking is een recht en kan niet geweigerd worden in de privésector of bij de lokale en provinciale overheid. In de openbare sector en het onderwijs kan dit recht niet worden geweigerd als de autoriteit waar de werknemer of werknemers van afhangt het reglementair heeft voorzien. Contractuele personeelsleden van autonome overheidsbedrijven, tot slot, moeten contact opnemen met de personeelsdienst om na te gaan de mogelijkheid bestaat.

2.4.1.1 De duur

Er zijn drie vormen van onderbreking in het kader van palliatief verlof, ongeacht de sector (privé, overheid, onderwijs, enz.): volledige onderbreking, halftijdse onderbreking en onderbreking met 1/5. Elke arbeidsregeling, voltijds of deeltijds, geeft recht op een volledige onderbreking van de prestaties. Wie minstens 3/4 werkt, kan de prestaties verminderen tot halftijds. Alleen bij een voltijdse arbeidsregeling kunnen de prestaties verminderd worden met 1/5⁴³.

Op verzoek kan het palliatief verlof opgenomen worden voor een duur van een maand. Die duur is dezelfde in geval van een volledige onderbreking als in geval van een gedeeltelijke onderbreking, tot een halftijdse of met 1/5. Na de eerste aanvraag van een maand kan het palliatief verlof indien nodig verlengd worden. Sinds 1 februari 2017 zijn twee verlengingen van een maand mogelijk.

2.4.1.2 Het bedrag van de uitkering

De onderbrekingsuitkering die men van de RVA krijgt, is forfaitair en wordt niet berekend op basis van het loon. De barema's worden per maand berekend op basis van een voltijdse betrekking. Bij een volledige onderbreking op basis van een deeltijdse betrekking wordt de uitkering berekend in verhouding tot het uurloon.

Wanneer het palliatief verlof wordt aangevraagd om te zorgen voor een kind ten laste, is een verhoging van de uitkering voorzien voor eenoudergezinnen, d.w.z. mensen die uitsluitend wonen met één of meerdere kinderen ten laste. Dat verhoogde bedrag voor alleenwonende werknemers of werknemers geldt in de privésector voor alle formules en in de openbare sector enkel voor de

⁴²Sinds de mantelzorgregeling voor zelfstandigen die van toepassing is sinds 1 oktober 2015, hebben zelfstandigen ook recht op palliatief verlof. De aanvraag en betaling verlopen via hun sociaal verzekeringsfonds. Meer informatie op https://easyweb.easypay-group.com/uploads/publication/609_196774-STEUNT_ELKANDER-NEWSFLASH-FR_04.pdf

⁴³<https://www.rva.be/burgers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-alle-sectoren/palliatief-verlof>

vermindering met 1/5. Voor de vermindering met 1/5 zijn er twee bedragen die enkel voor de privésector gelden⁴⁴:

- Bedrag 1 is van toepassing voor elke persoon die uitsluitend samenwoont met één of meer kinderen ten laste (ongeacht de leeftijd van het kind).
- Om recht te hebben op bedrag 2, moet men aan drie voorwaarden voldoen: 1) uitsluitend samenwonen met de kinderen ten laste, 2) ouder zijn in de eerste graad of belast zijn met hun dagelijkse opvoeding, 3) het kind waarvoor de prestaties worden verminderd, moet jonger zijn dan 18 (of 21 als het gaat om een kind met een handicap).

Wanneer het palliatief verlof niet wordt aangevraagd voor een kind ten laste maar voor een ander gezinslid, is het ook mogelijk om een verhoging van de uitkering te genieten als de werknemer of werknemster alleen woont met een of meer kinderen ten laste, maar alleen voor een onderbreking met 1/5.

Sinds 1 februari 2023 is het verhoogde bedrag dat wordt toegekend aan werknemers of werknemsters van 50 jaar en ouder die hun loopbaan halftijds of met 1/5 onderbreken in het kader van palliatief verlof in alle sectoren afgeschaft⁴⁵.

Tabel 4 Uitkeringsbedragen "palliatief verlof"

	Vlgtijds		Vermindering van prestaties met 1/2		Vermindering van prestaties met 1/5		
	Basis-bedrag	Bedrag alleen-wonende	Basisbedrag	Bedrag alleen-wonende	Basisbedrag	Bedrag 1 alleen-wonende	Bedrag 2 alleen-wonende
Nettobedrag per maand	€ 879,15	€ 1.497,75*	€ 405,23	€ 690,39*	€ 137,48	€ 184,88	€ 276,15

Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁴⁶

* Bedragen verhoogd op 01/07/2023

2.4.1.3 Gelijksstelling

Het palliatief verlof telt volledig mee voor het pensioen van werknemers en werknemsters als die een onderbrekingsuitkering ontvangen van de RVA. Het gelijkgestelde pensioenbedrag voor deze periode wordt berekend op basis van een normaal fictief loon⁴⁷.

⁴⁴ In de openbare sector is bedrag 1 voor alleenwonenden van toepassing op een vermindering van de prestaties met 1/5 of 1/10, voor personen die uitsluitend samenwonen met één of meerdere kinderen ten laste (ongeacht de leeftijd van het kind).

⁴⁵ Ga voor meer informatie naar <https://www.rva.be/nieuws/2023/02/01/nieuwe-maatregelen-van-toepassing-vanaf-01.02.2023-loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven>

⁴⁶ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/thematische-verloven>

De vermelde bedragen gelden voor de privésector en de openbare sector. Ga voor de bedragen voor de onderwijssector naar <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/thematische-verloven#onderwijssector>

⁴⁷ Het fictief loon is doorgaans gebaseerd op het feitelijke loon dat de werknemer of werknemster vóór de gelijkgestelde periode ontving. Bron: <https://www.sfpd.fgov.be/nl/loopbaan/jaren/niet-gewerkte-perioden#palliatiefmedisch>

2.4.1.4 Ontslagbescherming

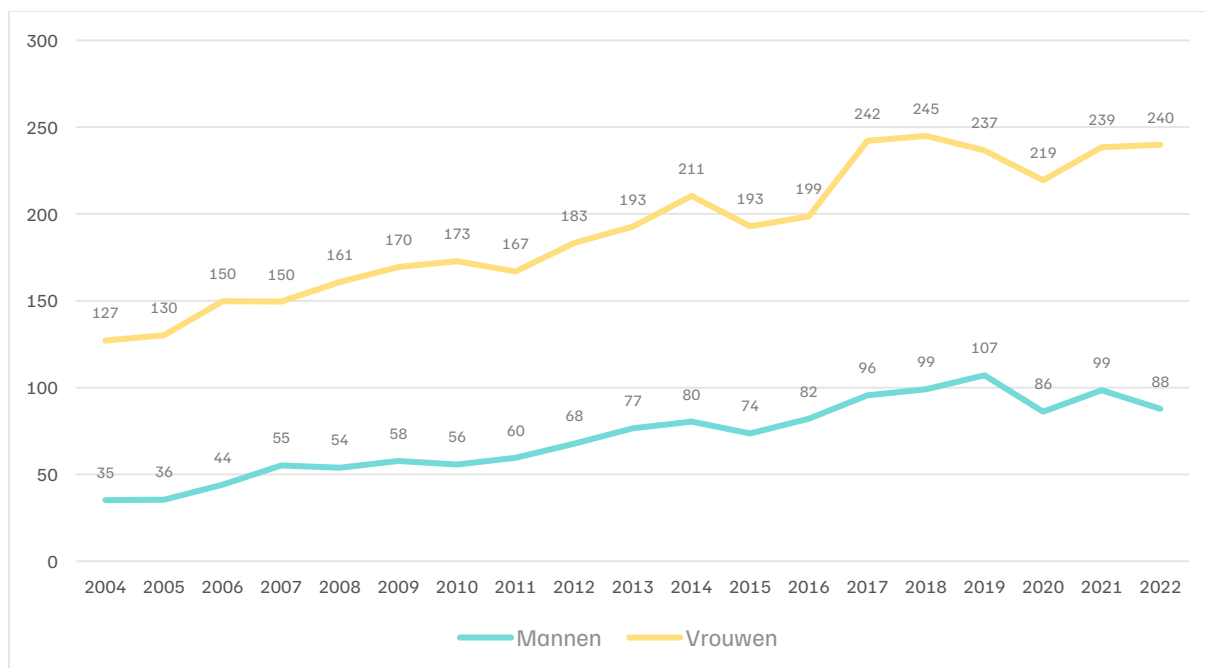
Werknemers of werknemsters die hun recht op palliatief verlof uitoefenen, zijn beschermd tegen ontslag. Het is de ontslagbescherming van de regeling van loopbaanonderbreking die van toepassing is. Dit betekent dat de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer of werknemster niet eenzijdig mag beëindigen gedurende de beschermingsperiode, behalve om een reden die geen verband houdt met het palliatief verlof. De beschermingsperiode gaat in op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het palliatief verlof⁴⁸.

2.4.2 Kerncijfers van het palliatief verlof

2.4.2.1 Algemene trend 2004-2022

Het aantal gebruikers en gebruiksters van het palliatief verlof stijgt gestaag tussen 2004 en 2018-2019. Het aantal gebruiksters is gestegen van 127 in 2004 tot 245 in 2018, en het aantal gebruikers van 35 in 2004 tot 107 in 2019 (Figuur 7). Het aantal gebruikers is sinds 2019 licht gedaald, terwijl het aantal gebruiksters in 2020 daalde tijdens de COVID-19-pandemie en sindsdien stijgt. Tussen 2004 en 2022 verdubbelde het aantal gebruikers van het palliatief verlof. Het totale aantal mannen blijft wel laag. Het aantal vrouwen, dat groter is dan het aantal mannen, is in dezelfde periode ook bijna verdubbeld. In 2004 was 78% van de mensen die palliatief verlof opnamen vrouwelijk, tegenover 73% in 2022.

Figuur 7 Aantal gebruikers en gebruiksters van palliatief verlof naar geslacht (jaargemiddelde)



Bron RVA

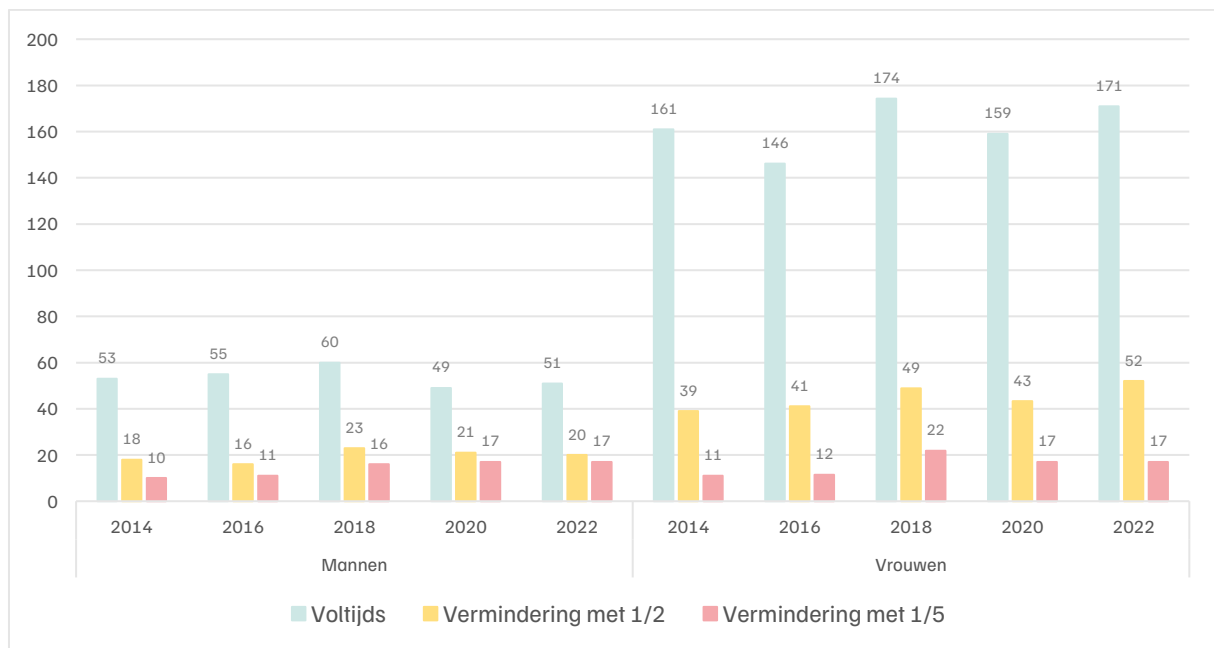
⁴⁸ Ga voor meer informatie naar <https://www.rva.be/burgers/loopbaanonderbreking-tijdscrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-alle-sectoren/palliatief-verlof>

2.4.2.2 Palliatief verlof naar geslacht en type onderbreking

De populairste formule bij mannen is een voltijdse vermindering van de prestaties, met 51 gebruikers in 2022. Het aantal gebruikers van de voltijdse formule is relatief stabiel sinds 2014.

De halftijdse vermindering is minder populair, met 20 gebruikers in 2022. De vermindering met 1/5 is het minst populair, met 17 gebruikers in 2022. Het aantal gebruikers van deze twee formules is relatief stabiel sinds 2014 (Figuur 8).

Figuur 8 Aantal gebruikers van palliatief verlof naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 - (jaargemiddelde)



Bron RVA

De populairste formule bij vrouwen is eveneens een voltijdse vermindering van de prestaties, met 171 gebruiksters in 2022. Het aantal gebruiksters van de voltijdse formule is relatief stabiel sinds 2014.

De halftijdse vermindering is minder populair, met 52 gebruikers in 2022. De vermindering met 1/5 is het minst populair, met 17 gebruiksters in 2022. Het aantal gebruiksters van deze twee formules is relatief stabiel sinds 2014 (Figuur 8).

Palliatief verlof wordt voornamelijk door vrouwen opgenomen. In 2004 waren er meer dan 3,5 keer zoveel vrouwen als mannen, tegenover bijna 3 keer zoveel in 2022.

2.5 Verlof voor mantelzorg

2.5.1 Het wettelijk kader

Het verlof voor mantelzorg wordt geregeld door de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger, zoals gewijzigd door de wet van 17 mei 2019. Het koninklijk besluit van 16 juni 2020 betreft de uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger. Het verlof voor mantelzorg wordt geregeld door de artikelen 100ter en 102ter van de Herstelwet van 22 januari 1985. Voor de statutaire personeelsleden van de federale overheid en de personeelsleden van de autonome overheidsbedrijven wordt het verlof voor mantelzorg geregeld door het koninklijk besluit van 19.10.2020, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 02.12.2020.

Sinds 1 september 2020 kan een werknemer of werkneemster⁴⁹ die door het ziekenfonds wordt erkend als mantelzorger⁵⁰ zijn of haar prestaties volledig onderbreken of verminderen om permanente of regelmatige hulp en bijstand te geven aan een persoon die door zijn of haar hoge leeftijd, gezondheidstoestand of handicap kwetsbaar is en zich in een situatie van afhankelijkheid bevindt.⁵¹

De continuïteit en regelmaat van de hulp impliceert minimaal 50 uur per maand of minimaal 600 uur per jaar. Dat omvat ook de periodes die besteed worden aan opleiding en ondersteuning voor de mantelzorger. De persoon die bijstand ontvangt moet ook zijn of haar hoofdverblijfplaats in België hebben en er permanent en effectief wonen.

Mantelzorgers moeten aan alle onderstaande voorwaarden voldoen:

- Een vertrouwensrelatie of een nauwe, affectieve of geografische relatie opgebouwd hebben met de geholpen persoon;
- Een permanente en effectieve verblijfplaats in België hebben;
- Ingeschreven zijn in het bevolkings- of vreemdelingenregister;
- De bijstand en hulpverlening niet-beroepshalve, kosteloos en in samenwerking met ten minste één professionele zorgverlener verstrekken;
- Rekening houden met het levensproject van de geholpen persoon.

⁴⁹ Vanaf 1 september 2020 is het verlof voor mantelzorg van toepassing op werknemers in de privésector en voor de contractuele personeelsleden van de publieke sector, evenals voor de statutaire personeelsleden van de overheden van de gewesten en de gemeenschappen. Vanaf 1 januari 2021 kan het verlof voor mantelzorg ook verkregen worden door het statutair personeel van de federale overheid en het personeel van de autonome overheidsbedrijven. Zelfstandigen kunnen ook een uitkering krijgen als mantelzorger.

⁵⁰ Mantelzorgers moeten een verklaring op eer indienen, ondertekend door de mantelzorger en de geholpen persoon, en een erkenning aanvragen bij hun ziekenfonds. Een erkenning als mantelzorger voor de toekenning van sociale rechten die in aanmerking kan komen voor het verlof voor mantelzorg blijft één jaar geldig vanaf de ondertekening van de verklaring op erewoord, maar kan worden verlengd.

⁵¹ (het begrip afhankelijkheid verwijst naar verschillende schalen die gebruikt worden om de mate van autonomie van een persoon te meten). Hulp en bijstand omvatten activiteiten die verband houden met het behouden of herstellen van de onafhankelijkheid in de activiteiten van het dagelijks leven en het onderhouden en ontwikkelen van sociale activiteiten en banden met vrienden en familie. Het gaat bijvoorbeeld om het toedienen van medicatie aan de geholpen persoon, boodschappen doen, eten geven, helpen bij het verplaatsen, psychologische ondersteuning bieden, enz.

Het verlof voor mantelzorg kan opgenomen worden in de vorm van een voltijdse of halftijdse onderbreking, of een onderbreking met 1/5. Tijdens hun volledige loopbaan hebben werknemers en werkneemsters recht op maximaal zes maanden voltijdse onderbreking of twaalf maanden halftijdse onderbreking of onderbreking met 1/5.

Een werknemer of werkneemster die verlof voor mantelzorg wil opnemen, moet zijn/haar werkgever daar ten minste zeven dagen voor de datum waarop het verlof zal beginnen schriftelijk op de hoogte stellen. De werknemer of werkneemster moet de periode aangeven waarin hij of zij verlof opneemt om voor een naast familielid te zorgen en een bewijs bijvoegen dat zijn of haar status als mantelzorger is erkend. De werkgever mag verlof voor mantelzorg niet weigeren of uitstellen als de werknemer of werkneemster aan de gestelde voorwaarden voldoet.

Het verlof voor mantelzorg is een recht. De reglementering van het verlof voor mantelzorg is niet automatisch van toepassing op statutaire personeelsleden van de deelstaten. Het bevoegde Gewest of de bevoegde Gemeenschap moet eerst het verlof voor mantelzorg in de eigen reglementering opnemen.

2.5.1.1 De duur

Vanaf 1 september 2021 worden de voorwaarden van het verlof als volgt gedefinieerd. In geval van volledige onderbreking bedraagt de duur van het verlof 3 maanden per geholpen persoon. De werknemer of werkneemster heeft de mogelijkheid om deze voltijdse onderbreking van 3 maanden op te splitsen in periodes van een maand of een veelvoud daarvan (1 x 1 maand; 2 x 1 maand, enz.), afhankelijk van de behoeften.

Het is ook mogelijk om een verlof van 6 maanden gedeeltelijke onderbreking te hebben per geholpen persoon, halftijds of met 1/5. De werknemer of werkneemster kan deze 6 maanden gedeeltelijke onderbreking naar behoefte opsplitsen in periodes van 2 maanden of een veelvoud daarvan (1 x 2 maanden; 2 x 2 maanden, enz.).

Een combinatie van de twee vormen van gedeeltelijke onderbreking (halftijds en 1/5), of een combinatie van gedeeltelijke en volledige onderbreking is ook mogelijk. In het kader van de vermindering van de prestaties kunnen de werkgever en de werknemer of werkneemster ervoor kiezen om deze vermindering van de prestaties te spreiden over een overeengekomen periode. Die overeenkomst wordt dan opgenomen in een bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst.

Het maximale totale verlof voor alle geholpen personen mag echter niet meer bedragen dan 6 maanden over de gehele beroepsloopbaan, of 12 maanden in geval van een halftijdse onderbreking of een onderbreking met 1/5.

2.5.1.2 Het bedrag van de uitkering

De onderbrekingsuitkering die men van de RVA krijgt, is forfaitair en wordt niet berekend op basis van het loon. De barema's worden per maand berekend op basis van een voltijdse betrekking. Bij een volledige onderbreking op basis van een deeltijdse betrekking wordt de uitkering berekend in verhouding tot het uurloon.

Wanneer het verlof voor mantelzorg wordt aangevraagd om te zorgen voor een kind ten laste, is een verhoging van de uitkering voorzien voor eenoudergezinnen, d.w.z. mensen die uitsluitend wonen met één of meerdere kinderen ten laste. Dat verhoogde bedrag voor alleenwonende werknemers of werknemsters geldt in de privésector voor alle formules en in de openbare sector enkel voor de vermindering met 1/5. Voor de vermindering met 1/5 zijn er twee bedragen die enkel voor de privésector gelden⁵²:

- Bedrag 1 is van toepassing voor elke persoon die uitsluitend samenwoont met één of meer kinderen ten laste (ongeacht de leeftijd van het kind).
- Om recht te hebben op bedrag 2, moet men aan drie voorwaarden voldoen: 1) uitsluitend samenwonen met de kinderen ten laste, 2) ouder zijn in de eerste graad of belast zijn met hun dagelijkse opvoeding, 3) het kind waarvoor de prestaties worden verminderd, moet jonger zijn dan 18 (of 21 als het gaat om een kind met een handicap).

Wanneer verlof voor medische bijstand niet wordt aangevraagd voor een kind ten laste maar voor een ander gezinslid, is het ook mogelijk om een verhoging van de uitkering te genieten als de werknemer of werknemster alleen woont met een of meer kinderen ten laste, maar alleen voor een onderbreking met 1/5.

Sinds 1 februari 2023 is het verhoogde bedrag dat wordt toegekend aan werknemers of werknemsters van 50 jaar en ouder die hun loopbaan halftijds of met 1/5 onderbreken in het kader van verlof voor mantelzorg in alle sectoren afgeschaft.

Tabel 5 Uitkeringsbedragen "verlof voor mantelzorg"

	Voltijds		Vermindering van prestaties met 1/2		Vermindering van prestaties met 1/5		
	Basis-bedrag	Bedrag alleen-wonende	Basis-bedrag	Bedrag alleen-wonende	Basisbedrag	Bedrag 1 alleen-wonende	Bedrag 2 alleen-wonende
Nettobedrag per maand	€ 879,15	€ 1.497,75*	€ 405,23	€ 690,39*	€ 137,48	€ 184,88	€ 276,15*

Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁵³

* Bedragen verhoogd op 01/07/2023

⁵² In de openbare sector is bedrag 1 voor alleenwonenden van toepassing op een vermindering van de prestaties met 1/5 of 1/10, voor personen die uitsluitend samenwonen met één of meerdere kinderen ten laste (ongeacht de leeftijd van het kind).

⁵³ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/thematische-verloven>

De vermelde bedragen gelden voor de privésector en de openbare sector. Ga voor de bedragen voor de onderwijssector naar <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/thematische-verloven#onderwijssector>

2.5.1.3 Gelijktelling

Het verlof voor mantelzorg telt volledig mee voor het pensioen van werknemers en werkneemsters als die een onderbrekingsuitkering ontvangen van de RVA. Het gelijkgestelde pensioenbedrag voor deze periode wordt berekend op basis van een normaal fictief loon⁵⁴.

2.5.1.4 Ontslagbescherming

Werknemers of werkneemsters die hun recht op verlof voor mantelzorg uitoefenen, zijn beschermd tegen ontslag. Het is de ontslagbescherming van de regeling van loopbaanonderbreking die van toepassing is. Dit betekent dat de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer of werkneemster niet eenzijdig mag beëindigen gedurende de beschermingsperiode, behalve om een reden die geen verband houdt met het verlof voor mantelzorg. De beschermingsperiode gaat in op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het verlof voor mantelzorg⁵⁵.

2.5.2 Kerncijfers van het verlof voor mantelzorg

2.5.2.1 Algemene trend 2021-2022

De status van mantelzorger wordt pas sinds 1 september 2020 erkend, dus we geven de gegevens voor 2021 en 2022. Het aantal gebruikers en gebruiksters van het verlof voor mantelzorg stijgt tussen 2021 en 2022. Het aantal gebruiksters is gestegen van 70 in 2021 tot 195 in 2022, en het aantal gebruikers van 25 in 2021 tot 77 in 2022 (Tabel 6). De stijging is vrijwel gelijk voor mannen en vrouwen, met 2,5 keer zoveel vrouwen in 2022 als in 2021, tegenover 3 keer zoveel mannen. In beide jaren was meer dan 70% van de mensen die verlof voor mantelzorg opnamen een vrouw. Omdat dit soort verlof nog nieuw is, ligt het aantal gebruikers en gebruiksters nog laag.

Tabel 6 Aantal gebruikers en gebruiksters van verlof voor mantelzorg naar geslacht in 2021 en 2022 (jaargemiddelde)

	Mannen	Vrouwen	Totaal	% Mannen	% Vrouwen
2021	25	70	95	26	74
2022	77	195	272	28	72

Bron RVA

2.5.2.2 Verlof voor mantelzorg naar geslacht en type onderbreking

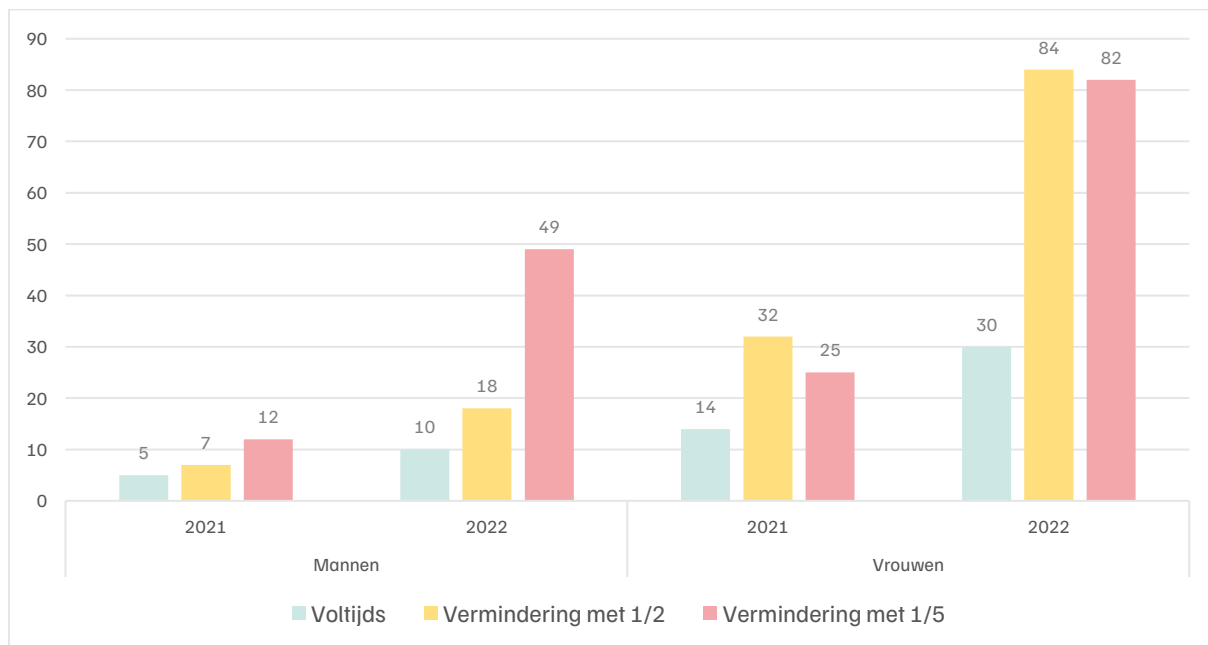
Ook al is het aantal gebruikers en gebruiksters laag, toch zijn er tussen mannen en vrouwen verschillen in het soort onderbreking dat ze kiezen. Bij mannen is een vermindering van de prestaties met 1/5 het populairst, terwijl dat bij vrouwen de halftijdse vermindering en de

⁵⁴ <https://www.sfpd.fgov.be/nl/loopbaan/jaren/niet-gewerkte-perioden#palliatiefmedisch>

⁵⁵ Ga voor meer informatie naar <https://www.rva.be/burgers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-alle-sectoren/verlof-voor-mantelzorg>

onderbreking met 1/5 zijn (Figuur 9). De voltijdse onderbreking is zowel bij mannen als vrouwen het minst populair.

Figuur 9 Aantal gebruikers en gebruiksters van verlof voor mantelzorg naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 - (jaargemiddelde)



Bron RVA

3. Tijdskrediet en loopbaanonderbreking

Het systeem van loopbaanonderbrekingen is sinds 1985⁵⁶ wettelijk geregeld in de privésector. Daarna werd het snel uitgebreid naar de publieke sector, ruim voor het ouderschapsverlof. Het belangrijkste doel was om het aantal werklozen te verminderen door te zorgen voor een beter personeelsverloop. Tijdens deze periode was de werkgever verplicht om de werknemer of werknemster met loopbaanonderbreking te vervangen door een werkloze met een uitkering.

Daarna werden loopbaanonderbrekingen beetje bij beetje gezien als een manier voor werknemers en werknemsters om hun professionele en familiale verplichtingen te combineren. Loopbaanonderbreking is flexibeler geworden (met de mogelijkheid om de prestaties halftijds, met 1/3, 1/4 of 1/5 te verminderen) en de verplichting voor de werkgever om een vervanger aan te werven is afgeschaft.

Tot 2001 bestond dezelfde wettelijke basis voor werknemers en werknemsters in de privésector en de publieke sector, maar eind 2001 voerde een collectieve arbeidsovereenkomst het stelsel van tijdskrediet in voor de privésector⁵⁷. Voor de publieke sector blijft de oude wetgeving van 1985 gelden.

3.1 Tijdskrediet

3.1.1 Het wettelijk kader

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001⁵⁸, die het tijdskrediet invoerde, heeft tot doel de combinatie van arbeid en gezin te verbeteren. Het is ook een recht voor werknemers, aangezien het systeem niet langer volledig gebaseerd is op de instemming van de werkgever.

In 2012 werden de voorwaarden voor toegang tot tijdskrediet grondig herzien en werd de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 103 betreffende het tijdskrediet aangenomen⁵⁹.

⁵⁶ Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

⁵⁷ [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001](#)

⁵⁸ [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001](#)

⁵⁹ [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de NAR](#)

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

Het koninklijk besluit van 23 mei 2017⁶⁰ verlengt de duur van het tijdskrediet met motief 'zorg' van 36 tot 51 maanden.

In januari 2018 werd CAO nr. 103 gewijzigd door een van de toegangsvoorwaarden voor het tijdskrediet met motief "zorgen voor zijn/haar gehandicapte kind dat jonger is dan 21 jaar" te wijzigen⁶¹.

In oktober 2020 werd CAO nr. 103 gewijzigd door het corona-tijdskrediet en de corona-landingsbaan toe te voegen aan de lijst met geneutraliseerde periodes voor de verificatie van de tewerkstellingsvoorwaarde⁶².

In september 2022, tot slot, werd artikel 11, § 2 van CAO nr. 103⁶³ gewijzigd om te voorzien in de neutralisatie van bepaalde periodes en zo de overgang van een flexibele werkformule naar het tijdskrediet mogelijk te maken.

Sinds 1 februari 2023 is een reeks maatregelen met betrekking tot het recht op uitkeringen in het kader van tijdskrediet in werking getreden om besparingen te realiseren⁶⁴:

Het verhoogde bedrag dat werd toegekend voor een anciënniteit van minstens 5 jaar bij de werkgever voor werknemers of werkneemsters in voltijds of halftijds tijdskrediet werd afgeschaft.

Voor het recht op uitkeringen bij een voltijds tijdskrediet met motief "zorgen voor zijn/haar kind" gaat de leeftijd van het kind van 8 naar 5 jaar. De werknemer of werkneemster kan het verlof (bij zijn/haar werkgever) dus krijgen als het kind nog geen 8 jaar is, maar kan enkel uitkeringen krijgen als het kind nog geen 5 jaar is. De leeftijd van 8 jaar blijft behouden voor halftijds of 1/5 tijdskrediet, zowel voor het recht op verlof (bij de werkgever) als voor het recht op uitkeringen.

Daarnaast wordt het recht op uitkeringen verlaagd van 51 maanden naar 48 maanden voor het tijdskrediet met motief "zorgen voor zijn/haar kind" voor alle vormen (voltijds, halftijds en 1/5). De werknemer of werkneemster kan dus 51 maanden verlof (bij zijn/haar werkgever) krijgen voor het motief 'zorgen voor zijn kind', maar kan maar tijdens 48 maanden uitkeringen krijgen. De maximumperiode van tijdskrediet met uitkering blijft vastgesteld op 51 maanden voor de andere zorgmotieven en 36 maanden voor het motief opleiding.

⁶⁰ https://etaamb.openjustice.be/nl/koninklijk-besluit-van-23-mei-2017_n2017202477

⁶¹ <https://www.rva.be/burgers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/tijdskrediet-privesector/het-tijdskrediet-toepasbare-reglementeringen>

⁶² <https://www.rva.be/burgers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/tijdskrediet-privesector/het-tijdskrediet-toepasbare-reglementeringen>

⁶³ <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CAO-COORD/cao-103.pdf>

⁶⁴ Ga voor meer informatie naar <https://www.rva.be/nieuws/2023/02/01/nieuwe-maatregelen-van-toepassing-vanaf-01.02.2023-loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven>

Vanaf 1 juni 2023 gaat de anciënniteitsvoorwaarde om uitkeringen te krijgen voor tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn/haar kind' van 24 maanden naar 36 maanden, voor alle vormen van het tijdskrediet (voltijds, halftijds en 1/5)⁶⁵. De werknemer of werkneemster kan dus al recht op verlof (bij zijn/haar werkgever) krijgen vanaf 24 maanden anciënniteit, maar zal pas recht hebben op uitkeringen vanaf 36 maanden anciënniteit⁶⁶.

Als de werkgever hoogstens 10 werknemers/werkneemsters tewerkstelt, is tijdskrediet geen recht. Het gaat enkel om een mogelijkheid waarvoor het akkoord van de werkgever vereist is. Dat akkoord moet gaan over het principe van het tijdskrediet, de vorm van de onderbreking (voltijds, halftijds of 1/5), de aanvangsdatum en de duur. Als de werkgever meer werknemers/werkneemsters tewerkstelt, als aan de toegangsvoorwaarden voorzien bij de werkgever is voldaan en als de werknemer/werkneemster zijn of haar aanvraag kan rechtvaardigen door één van de motieven van tijdskrediet, dan gaat het om een recht. Binnen de onderneming is de toegang tot verschillende vormen van tijdskrediet evenwel beperkt tot een quotum van gelijktijdige afwezigheden, d.w.z. 5% van het personeel van de onderneming.

3.1.1.1 De motieven

In 2023 kunnen alle werknemers en werkneemsters in de privésector tijdens hun loopbaan tijdskrediet opnemen voor 6 specifieke motieven (onder het algemene stelsel) evenals voor een landingsbaan (tijdskrediet landingsbaan). Tabel 7 geeft een overzicht van de motieven.

Tabel 7 De motieven voor tijdskrediet volgens stelsel

Stelsel	Motieven	
Algemeen stelsel	Zorgen voor een derde	Zorgen voor kind(eren) jonger dan 8 jaar
		Palliatieve zorgen
		Zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid
		Zorgen voor uw kind jonger dan 21 jaar met een handicap
		Zorgen voor een zwaar ziek minderjarig kind of een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van uw gezin
	Opleiding	Een erkende opleiding volgen
Stelsel landingsbanen	Gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties tot het pensioen voor werknemers en werkneemsters van 55 jaar en ouder ⁶⁷	

Bron RVA

⁶⁵ Bepaalde uitzonderingen zijn mogelijk voor een aanvraag om tijdskrediet met motief onmiddellijk nadat het recht op ouderschapsverlof is uitgeput.

⁶⁶ Ga voor meer informatie naar <https://www.rva.be/nieuws/2023/02/01/nieuwe-maatregelen-van-toepassing-vanaf-01.02.2023-loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven>

⁶⁷ In sommige gevallen en onder bepaalde voorwaarden is het mogelijk om het tijdskrediet landingsbaan vanaf de leeftijd van 50 jaar te bekomen. Ga voor meer informatie naar <https://www.rva.be/burgers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/tijdskrediet-privésector/het-tijdskrediet-landingsbaan-recht-bij-de-werkgever>

3.1.1.2 De duur

In het algemene stelsel kan tijdskrediet voltijs, halftijds of als vermindering van de prestaties met 1/5 opgenomen worden.

Het is mogelijk om een voltijds tijdskrediet aan te vragen, ongeacht het arbeidsregime. Halftijds tijdskrediet is mogelijk als de werknemer of werkneemster ten minste 3/4 tewerkgesteld is. Een vermindering van de prestaties, tot slot, is enkel mogelijk als de werknemer of werkneemster voltijds tewerkgesteld is.

Er is een maximumduur van tijdskrediet met motief over de hele loopbaan. De maximumduur is bijvoorbeeld 51 maanden voor alle zorgmotieven (waarvan slechts 48 maanden met uitkeringen), en 36 maanden voor het motief opleiding.

Het tijdskrediet landingsbaan kan in twee vormen opgenomen worden:

- Met een halftijdse onderbreking kunnen mensen die ten minste 3/4 tewerkgesteld zijn hun prestaties verminderen tot halftijds en dit tot aan hun pensioen. Deze vorm van onderbreking moet worden opgenomen in periodes van minstens 3 maanden.
- Met een onderbreking met 1/5 kunnen mensen die voltijds tewerkgesteld zijn hun prestaties verminderen en 4/5 blijven werken tot aan hun pensioen. Deze vorm van onderbreking moet worden opgenomen in periodes van minstens 6 maanden.

Beide regelingen zijn cumuleerbaar, zodat werknemers en werkneemsters van 55 jaar of ouder ook recht hebben op gewoon tijdskrediet met motief.

3.1.1.3 Het bedrag van de uitkering

3.1.1.3.1 ALGEMEEN STELSEL

Onder het algemene stelsel varieert het bedrag van de uitkering naargelang de gekozen formule, de leeftijd en de gezinssamenstelling.

Tabel 8 Uitkeringsbedragen voor voltijds tijdskrediet

	Op elke leeftijd
Nettobedrag per maand	€ 537,5

*Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking
Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁶⁸

Tabel 9 Uitkeringsbedragen "halftijdse vermindering van de prestaties"

Nettobedrag per maand	-50 jaar		+50 jaar	
	Alleenwonend	Samenwonend	Alleenwonend	Samenwonend
	€ 247,75	€ 209,33	€ 247,75	€ 194,37

* Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking
Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁶⁹

Tabel 10 Uitkeringsbedragen "vermindering van de prestaties met 1/5"

Gezinssamenstelling	Alleenwonend		Samenwonend
	Met kind(eren) ten laste	Zonder kinderen	
Nettobedrag per maand	€ 218,19*	€ 165,19	€ 128

* Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking
Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁷⁰

* Bedragen verhoogd op 01/07/2023

3.1.1.3.2 STELSEL LANDINGSBANEN

Het uitkeringsbedrag voor tijdskrediet in het landingsbaanstelsel varieert naargelang de gezinssamenstelling. De uitkering is voordeliger in het landingsbaanstelsel dan in het algemene stelsel.

Tabel 11 Uitkeringsbedragen "halftijdse vermindering van de prestaties"

	Alleenwonend	Samenwonend
Nettobedrag per maand	€ 493,49	€ 387,17

* Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking
Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁷¹

⁶⁸ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/privesector-tijdskrediet>

⁶⁹ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/privesector-tijdskrediet>

⁷⁰ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/privesector-tijdskrediet>

⁷¹ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/privesector-tijdskrediet>

Tabel 12 Uitkeringsbedragen "vermindering van de prestaties met 1/5"

Gezinssamenstelling	Alleenwonend		Samenwonend
	Met kind(eren) ten laste	Zonder kinderen	
Nettobedrag per maand	€ 276,62	€ 217,03	€ 179,84

* Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking
Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁷²

3.1.1.4 Gelijktelling

Het tijdskrediet telt volledig mee voor het pensioen van werknemers en werknemers als die een onderbrekingsuitkering ontvangen van de RVA⁷³. Het gelijkgestelde pensioenbedrag voor deze periode wordt berekend op basis van een normaal fictief loon.

3.1.1.5 Ontslagbescherming

De wetgeving voorziet in ontslagbescherming. Dit om te garanderen dat een werknemer of werknemers het recht op tijdskrediet kan gebruiken en, indien van toepassing, de oorspronkelijke arbeidsregeling kan hervatten die werd onderbroken of verminderd. De bescherming gaat in op de dag van het akkoord of op de dag van de schriftelijke kennisgeving als het recht op tijdskrediet wordt gebruikt. Ze eindigt 3 maanden na de einddatum van het tijdskrediet.

3.1.2 Kerncijfers van het tijdskrediet

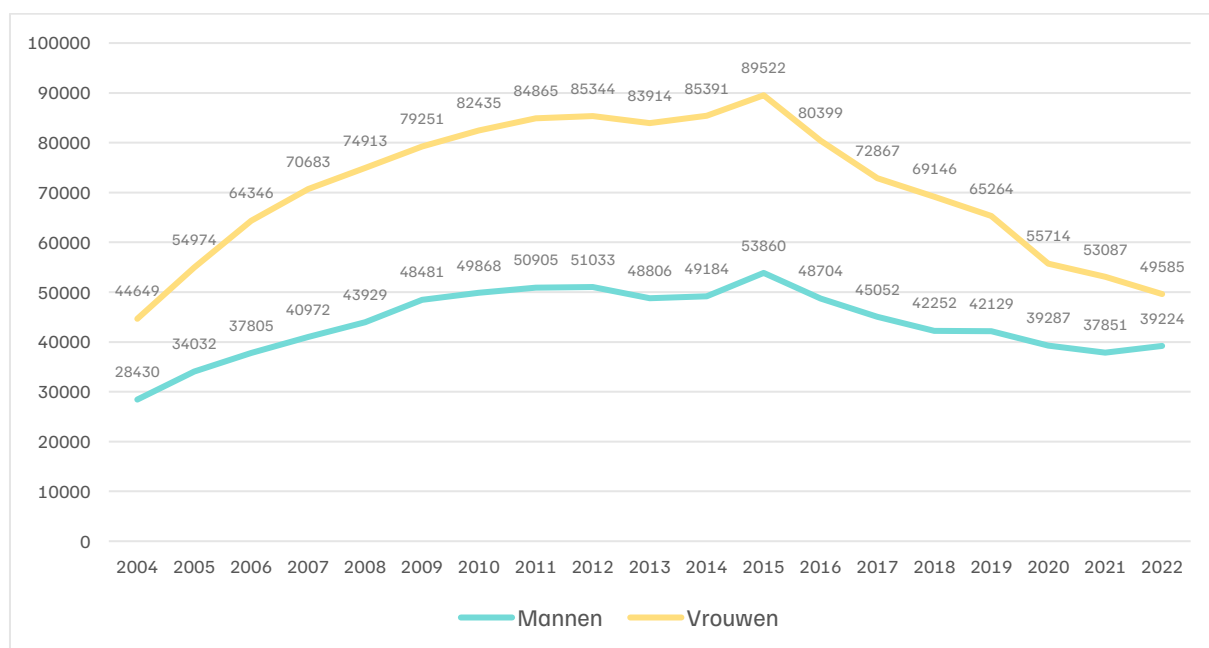
3.1.2.1 Algemene trend 2004-2022

Het aantal gebruikers en gebruiksters van het tijdskrediet stijgt gestaag tussen 2004 en 2015 en daalt vervolgens tussen 2015 en 2022. Het is gestegen van 44 649 gebruiksters in 2004 tot 89 522 in 2015 en vervolgens gedaald tot 49 585 in 2022, en van 28 430 gebruikers in 2004 tot 53 860 in 2015 en 39 224 in 2022 (Figuur 10). De daling sinds 2015 is dus vooral uitgesproken bij vrouwen, van wie het aantal gebruiksters in 2022 dicht bij dat van 2004 ligt, terwijl bij mannen de daling minder groot is, met ongeveer 10 000 meer gebruikers in 2022 dan in 2004. Deze daling kan een gevolg zijn van de wijziging van het systeem: de hervorming van 1 januari 2015 schafte de vergoedingen en de gelijktelling verbonden met het tijdskrediet zonder motief af.

⁷² <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/privesector-tijdskrediet>

⁷³ Sinds 2015 worden periodes van tijdskrediet zonder motief niet langer gelijkgesteld.

Figuur 10 Aantal gebruikers en gebruiksters van tijdskrediet naar geslacht (jaargemiddelde)



Bron RVA

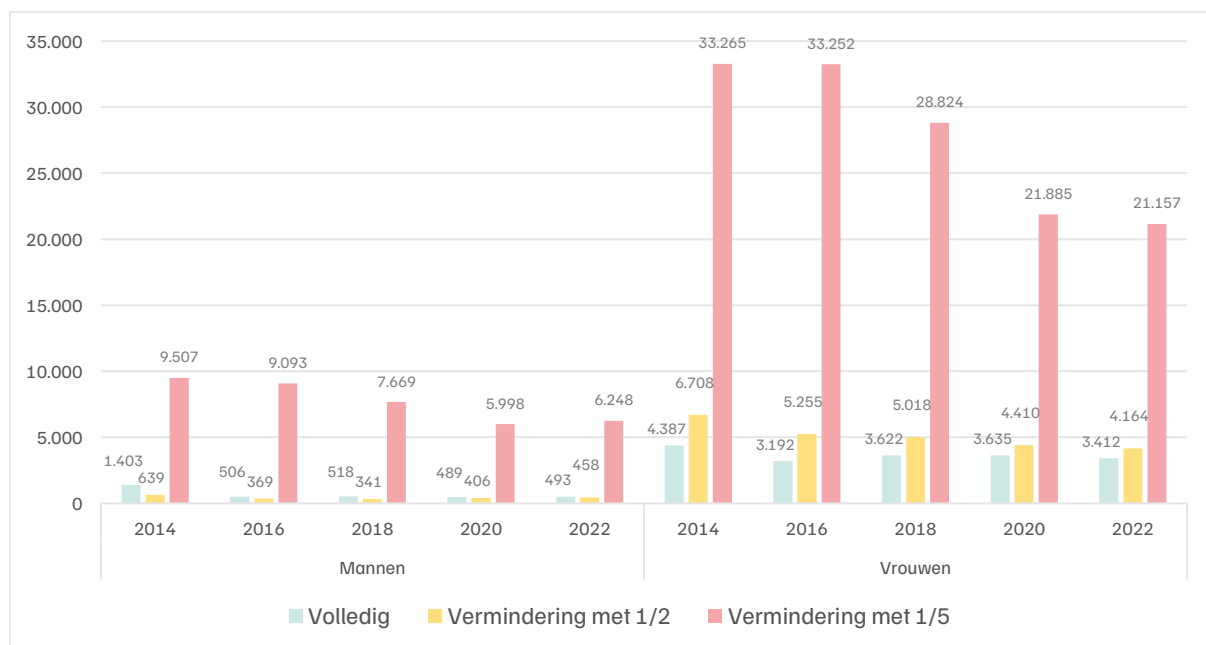
3.1.2.2 Tijdskrediet naar geslacht en type onderbreking

3.1.2.2.1 ALGEMEEN STELSEL

20% van de gebruikers van het tijdskrediet 'algemeen stelsel' (zorg en opleiding) was man in 2022, tegenover 21% in 2014.

Het aantal gebruikers van tijdskrediet onder het algemene stelsel (voor zorg en opleiding) daalt sinds 2015 (Figuur 11). De vermindering van de prestaties met 1/5 is het populairst en daalt van 10 257 gebruikers in 2015 naar 6 248 in 2022. De voltijdse en halftijdse formules worden zelden gebruikt. Het aantal voltijdse gebruikers is sinds 2016 redelijk stabiel gebleven en ligt rond de 500, terwijl het aantal halftijdse gebruikers tussen 2016 en 2022 licht is gestegen van 369 naar 548 gebruikers. Het aantal gebruikers van de formule met 1/5 ligt meer dan 12 keer hoger dan dat van voltijdse of halftijdse gebruikers.

Figuur 11 Aantal gebruikers en gebruiksters van tijdskrediet onder het algemene stelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)



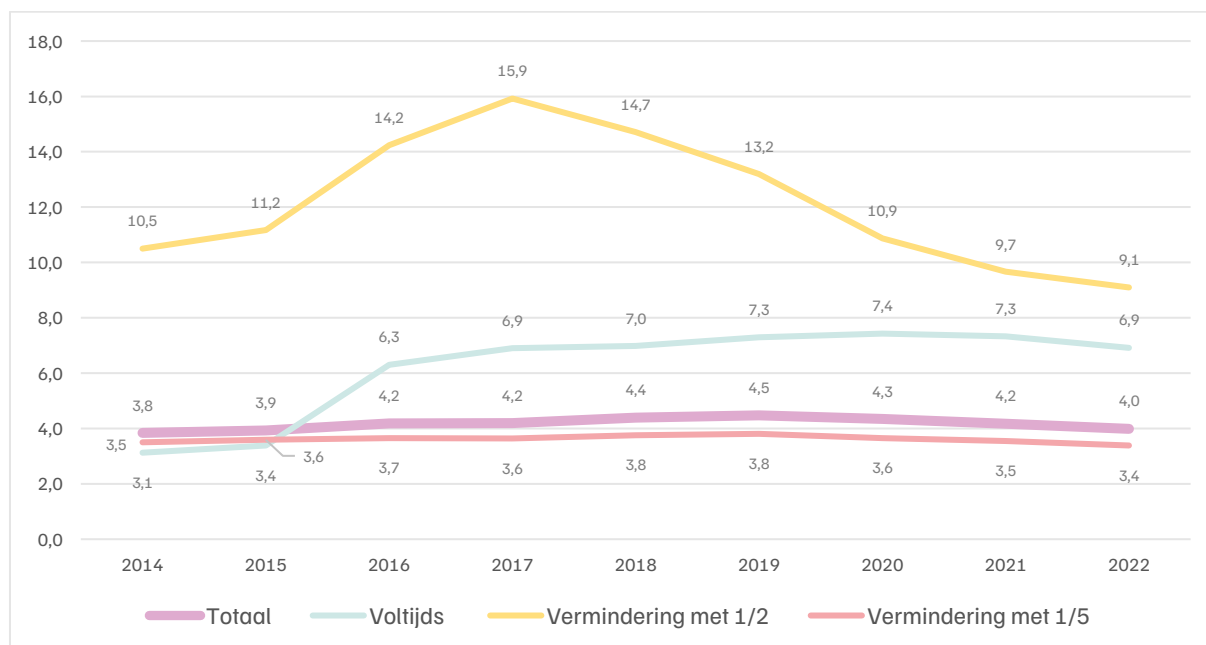
Bron RVA

In het algemene stelsel was 80% van de mensen die tijdskrediet gebruikten in 2022 vrouw, tegenover 79% in 2014.

Het aantal gebruiksters van tijdskrediet onder het algemene stelsel daalt ook sinds 2015 (Figuur 11). De vermindering van de prestaties met 1/5 is het populairst en daalt van 36 828 gebruiksters in 2015 naar 21 157 in 2022. De voltijdse en halftijdse formules worden weinig gebruikt. Het aantal voltijdse en halftijdse gebruiksters is redelijk stabiel gebleven sinds 2016, met respectievelijk 3 412 en 4 164 gebruiksters in 2022. Het aantal gebruiksters van de formule met 1/5 ligt meer dan 5 keer hoger dan dat van voltijdse of halftijdse gebruikers.

Het tijdskrediet voor zorg in het algemene stelsel wordt grotendeels door vrouwen gebruikt. Zo werd in 2022 de halftijdse formule 9 keer meer gebruikt door vrouwen dan mannen en de halftijdse formule bijna 7 keer meer. De formule van een vermindering van de prestaties met 1/5 wordt nog altijd meer dan 3 keer meer door vrouwen gebruikt. Als we kijken naar de trend sinds 2014, zien we dat alleen de halftijdse formule langzaam naar gelijkheid groeit, na een piek in 2017, toen 16 keer meer vrouwen dan mannen ervan gebruikmaakten (Figuur 12).

Figuur 12 Verhouding tussen het aantal gebruikers en gebruikers van tijdskrediet onder het algemene stelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)



Bron RVA

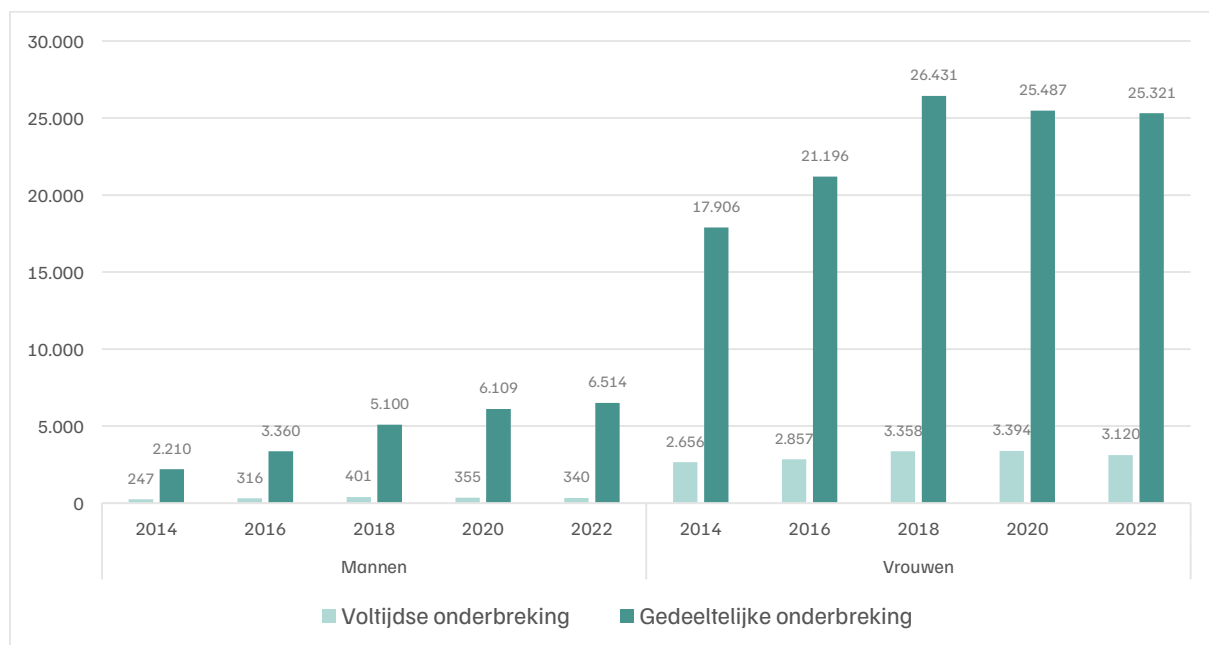
3.1.2.3 De motieven voor tijdskrediet in het algemene stelsel

We kunnen een onderscheid maken tussen de twee belangrijkste motieven voor het gebruik van tijdskrediet in het algemene stelsel, namelijk het motief zorg en het motief opleiding.

3.1.2.3.1 TIJDSKREDIET VOOR ZORG

Tijdskrediet voor zorg omvat de 5 motieven voor zorg aan een derde, toegelicht in deel 3.1.1.1. Het aantal gebruikers van tijdskrediet voor zorg stijgt gestaag sinds 2014, van 2.457 naar 6.854 in 2022. Uit Figuur 13 blijkt dat de formule van een halftijdse vermindering het populairst is en sterk is gestegen. Het aantal gebruikers dat koos voor een volledige onderbreking was in deze periode relatief stabiel, tussen 247 en 401. In 2022 werd de halftijdse onderbreking 19 keer meer gebruikt door mannen dan de formule van volledige onderbreking.

Figuur 13 Aantal gebruikers en gebruiksters van tijdskrediet voor zorg in het algemene stelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)⁷⁴



Bron RVA

Het aantal gebruiksters van het tijdskrediet voor zorg is tussen 2014 en 2019 gestaag gestegen, van 20 562 naar 31 485. Sinds 2020 is het echter licht gedaald, met 28 441 gebruikers in 2022. Uit Figuur 13 blijkt dat dit ook de populairste formule is voor een vermindering van de prestaties. Het aantal gebruiksters dat kiest voor een volledige onderbreking is tussen 2014 en 2022 relatief stabiel gebleven, tussen 2 656 en 3 120. In 2022 werd de halftijdse onderbreking 8 keer meer gebruikt door vrouwen dan de formule van volledige onderbreking.

3.1.2.3.2 TIJDSKREDIET VOOR OPLEIDING

Het aantal gebruikers van tijdskrediet voor opleiding stijgt gestaag sinds 2014, van 230 naar 341 in 2022. Uit Figuur 14 blijkt dat de formule voor een gedeeltelijke vermindering van de prestaties het populairst is sinds 2016. Het aantal gebruikers dat kiest voor volledige onderbreking is ook licht gestegen, van 119 in 2014 tot 153 in 2022.

⁷⁴ De gegevens per type gedeeltelijke onderbreking zijn niet beschikbaar.

Figuur 14 Aantal gebruikers en gebruiksters van tijdscrediet voor zorg in het algemene stelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 - (jaargemiddelde)⁷⁵



Bron RVA

Het aantal gebruiksters van het tijdscrediet voor opleiding stijgt sinds 2014, van 652 tot 767 in 2022. Uit Figuur 14 blijkt dat de formule voor een gedeeltelijke vermindering van de prestaties het populairst is sinds 2014. Het aantal gebruiksters dat kiest voor volledige onderbreking is relatief stabiel, van 280 gebruikers in 2014 tot 292 in 2022. In 2022 werd de halftijdse onderbreking bijna 2 keer meer gebruikt door vrouwen dan de formule van volledige onderbreking.

Als conclusie over het gebruik van het tijdscrediet in het algemene stelsel stellen we vast dat, ongeacht het motief (voor zorg of voor opleiding), het vooral vrouwen zijn die er gebruik van maken. Vrouwen maken 4 keer meer gebruik van het motief zorg en meer dan 2 keer meer van het motief opleiding.

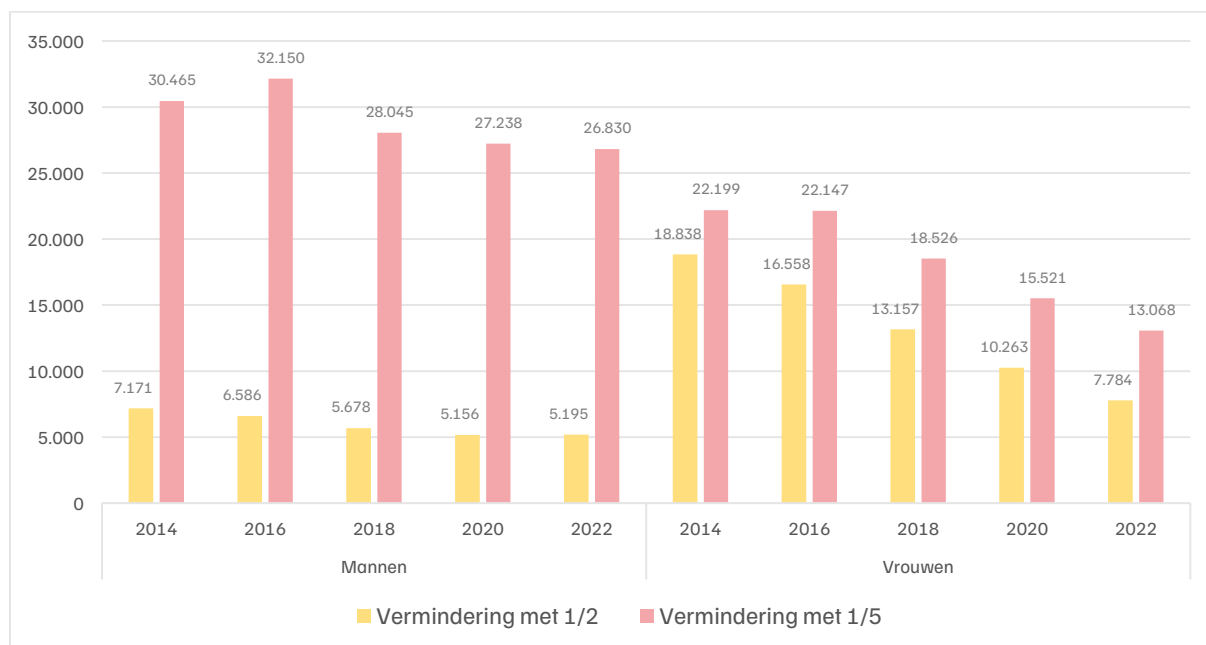
3.1.2.3.3 STELSEL LANDINGSBANEN

In het landingsbaanstelsel was 61% van de mensen die tijdscrediet gebruikten in 2022 man, tegenover 48% in 2014.

Het aantal gebruikers van het tijdscrediet in het landingsbaanstelsel daalt sinds 2014, van 37 636 naar 32 025 in 2022. Uit Figuur 15 blijkt dat een vermindering van de prestaties met 1/5 het populairst is sinds 2015 daalt. Het aantal gebruikers dat koos voor een halftijdse onderbreking daalde licht in deze periode, van 7 171 naar 5 195. Zo lag het aantal gebruikers van de formule met 1/5 meer dan 5 keer hoger dan het aantal gebruikers van de halftijdse vermindering.

⁷⁵ De gegevens per type gedeeltelijke onderbreking zijn niet beschikbaar.

Figuur 15 Aantal gebruikers en gebruiksters van tijdskrediet onder het landingsbaanstelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)



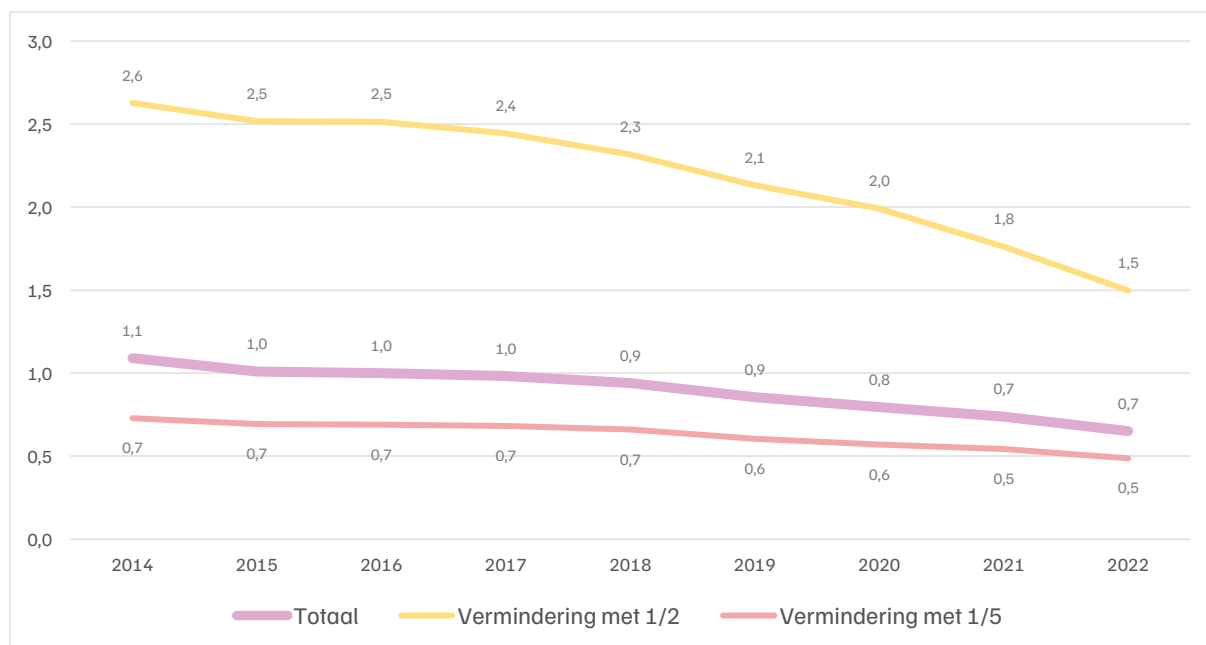
Bron RVA

In het landingsbaanstelsel was 39% van de mensen die tijdskrediet gebruikten in 2022 vrouw, tegenover 52% in 2014.

Het aantal gebruiksters van het tijdskrediet in het landingsbaanstelsel is sinds 2014 duidelijk gedaald, van 41 037 tot 20 852 in 2022. Uit Figuur 15 blijkt dat de formule voor een vermindering van de prestaties met 1/5 het populairst is. Het aantal gebruiksters dat koos voor een halftijdse onderbreking daalde eveneens licht in deze periode, van 18 838 tot 7 784. Zo lag het aantal vrouwen dat de formule met 1/5 gebruikte bijna 2 keer hoger dan dat voor de halftijdse vermindering.

Van alle verlopen en soorten loopbaanonderbreking die in deze studie zijn onderzocht, is het tijdskrediet in het landingsbaanstelsel het enige waarbij het aantal mannen groter is dan het aantal vrouwen. Zo waren er in 2022 anderhalf keer meer mannen dan vrouwen die het tijdskrediet in het landingsbaanstelsel gebruikten. Het is interessant aan te stippen dat de verhouding tussen het aantal gebruiksters en gebruikers omgekeerd is als we kijken naar de formule van een halftijdse vermindering van de prestaties. Voor die formule waren er in 2022 anderhalf keer meer vrouwen dan mannen. Voor de formule met 1/5 waren er 2 keer zoveel mannen als vrouwen (Figuur 16).

Figuur 16 Verhouding tussen het aantal gebruikers en gebruiksters van tijdkrediet onder het landingsbaanstelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)

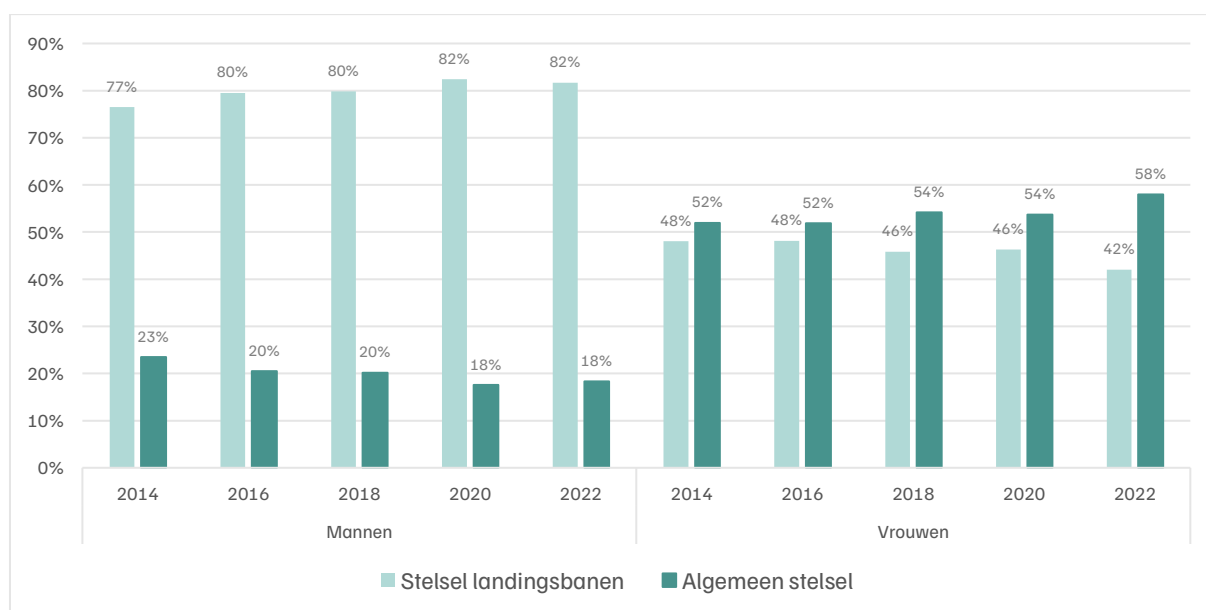


Bron RVA

3.1.2.3.4 AANDEEL VAN BEIDE STELSLS NAAR GESLACHT

Volgens Figuur 17 maken mannen meer gebruik van het tijdkrediet in het landingsbaanstelsel dan in het algemene stelsel. In 2022 deed 82% van de mannen die tijdkrediet gebruikten dat in het landingsbaanstelsel. Bij de vrouwen, daarentegen, deed slechts 58% dat in 2022 in het algemene stelsel. Deze verhoudingen zijn sinds 2014 relatief stabiel gebleven.

Figuur 17 Aandeel van de gebruikers en gebruiksters van het tijdkrediet naar stelsel tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)



Bron RVA

3.2 Corona-tijdskrediet

Tussen 1 maart 2020 en 31 december 2020 konden werkgevers van ondernemingen die erkend waren als bedrijven 'in herstructurering' of 'in moeilijkheden'⁷⁶ dankzij het corona-tijdskrediet een gedeeltelijke onderbreking voorstellen aan hun werknemers en werkneemsters, waarbij die hun prestaties tijdelijk konden verminderen. Het ging om een nieuwe vorm van tijdskrediet die naast het gewone tijdskrediet bestond⁷⁷. De onderbrekingsperiodes van het corona-tijdskrediet werden niet afgetrokken van de maximumduur van het gewone tijdskrediet.

Naast deze nieuwe maatregel was het ook mogelijk om een corona-landingsbaan als tijdskrediet aan te vragen. Daarmee konden werknemers en werkneemsters van minstens 55 jaar met minstens 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende onderbrekingsuitkeringen krijgen als hun prestatievermindering inging tijdens een periode van erkenning van de onderneming als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

Alleen voltijdse werknemers en werkneemsters konden hun prestaties halftijds of met 1/5 verminderen met het corona-tijdskrediet. Wie minstens 3/4 werkte kon de prestaties ook verminderen, maar enkel halftijds.

3.2.1 Het wettelijk kader

Het koninklijk besluit nr. 46 tot uitvoering van artikel 5, §1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot ondersteuning van de werkgevers en de werknemers, is gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 1 juli 2020.

3.2.1.1 De motieven

De motieven waren dezelfde als voor het gewone tijdskrediet (zie deel 3.1.1).

3.2.1.2 De duur

Het was mogelijk om corona-tijdskrediet te krijgen voor een periode van 1 tot 6 maanden bij werkgevers in de privésector. Een gedeeltelijke halftijdse onderbreking of onderbreking met 1/5 was mogelijk om tijdelijk de prestaties te verminderen.

3.2.1.3 Het bedrag van de uitkering

Tijdens de periode van het corona-tijdskrediet had de werknemer of werkneemster, als aan alle voorwaarden was voldaan, recht op een onderbrekingsuitkering om de loonsvermindering te verzachten. Die uitkering is dezelfde als die voor het gewone tijdskrediet (zie deel 3.1.1).

⁷⁶ Er waren specifieke criteria waaraan een onderneming moest voldoen om te worden erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Ga voor meer informatie naar

<https://www.restructurations.be/nl/measure/earlyretirement/restructuring/recognitioncriteria.html>

⁷⁷ Ga voor meer informatie naar <https://www.rva.be/nieuws/2020/07/02/corona-tijdskrediet>

3.2.1.4 Gelijktelling

Het corona-tijdskrediet telt volledig mee voor het pensioen van werknemers en werknemers als die een onderbrekingsuitkering ontvingen van de RVA. Het gelijkgestelde pensioenbedrag voor deze periode wordt berekend op basis van een normaal fictief loon.

3.2.1.5 Ontslagbescherming

De wetgeving voorziet in ontslagbescherming. Dit om te garanderen dat een werknemer of werknemer het recht op tijdskrediet kan gebruiken en, indien van toepassing, de oorspronkelijke arbeidsregeling kan hervatten die werd onderbroken of verminderd. De bescherming gaat in op de dag van het akkoord of op de dag van de schriftelijke kennisgeving als het recht op corona-tijdskrediet wordt gebruikt. Ze eindigt 3 maanden na de einddatum van het corona-tijdskrediet.

3.2.2 Kerncijfers van het corona-tijdskrediet

3.2.2.1 Algemene trend 2020-2022

Het aantal gebruikers en gebruiksters van het corona-tijdskrediet stijgt tussen 2020 en 2022. Het aantal gebruiksters ging van 4 in 2020 naar 44 in 2022, en het aantal gebruikers van 4 in 2020 naar 95 in 2022 (Tabel 6). In 2022 maakten dus 2 keer meer mannen dan vrouwen gebruik van het corona-tijdskrediet. De vrouwen en mannen deden het vaakst een beroep op het landingsbaanstelsel. Er dient echter opgemerkt dat totale aantal gebruikers en gebruiksters erg laag bleef.

Tabel 13 Totaal aantal gebruikers en gebruiksters van het corona-tijdskrediet

	Mannen	Vrouwen	Totaal	% Mannen	% Vrouwen
2020	4	4	8	52	48
2021	67	30	97	69	31
2022	95	44	139	68	32

Bron RVA

3.3 Loopbaanonderbreking

3.3.1 Het wettelijk kader

Via loopbaanonderbreking kunnen contractuele en statutaire ambtenaren in een niet-Vlaamse overheidsdienst⁷⁸ hun arbeidsprestaties geheel of gedeeltelijk onderbreken, waarbij ze een uitkering ontvangen van de RVA.

De reglementaire basis voor contractuele en statutaire personeelsleden in lokale en provinciale besturen en de diensten die ervan afhangen, alsook voor contractuele werknemers en werknemsters bij de andere overheidsbesturen, is de Herstelwet van 22.01.1985 en het koninklijk besluit van 02.01.1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Om een loopbaanonderbreking te krijgen, moet dit 3 maanden op voorhand gemeld worden aan de werkgever via een elektronische of papieren aanvraag⁷⁹.

Naargelang de categorie van het bestuur of de openbare dienst waar de werknemer of werknemster werkt, zijn er verschillende vormen van loopbaanonderbreking. Het maakt eveneens een verschil uit of de persoon vastbenoemd (statutair) of tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst (contractueel).

Stagiairs (leden van het statutaire personeel die een stageperiode van één jaar moeten doorlopen) en mandatarissen hebben hier geen recht op.

3.3.1.1 De stelsels

Er zijn drie vormen van loopbaanonderbreking⁸⁰:

- de volledige loopbaanonderbreking (alleen voltijds);
- de loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel (vóór 55 jaar);
- de loopbaanonderbrekingen in het eindeloopbaanstelsel (vanaf 55 jaar).

3.3.1.2 De duur

De totale duur van de loopbaanonderbreking is maximaal 60 maanden, op te nemen over de gehele loopbaan, ongeacht of de onderbreking voltijds of deeltijds wordt genomen. Afhankelijk van het

⁷⁸ Sinds 2 september 2016 vervangt het Vlaams Zorgkrediet het stelsel van loopbaanonderbreking en eindeloopbaanstelsel voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid, het Vlaams onderwijs en de Vlaamse lokale en provinciale besturen. De aanvraag voor het zorgkrediet wordt behandeld door het departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse Overheid. Ga voor meer informatie naar <https://www.sfpd.fgov.be/nl/loopbaan/jaren/tijdscrediet-en-loopbaanonderbreking>

⁷⁹ Lees voor meer informatie de brochure van het RVA https://www.rva.be/index.php/file/b36fd95bf83fa260e4490a9b3028e74dcfc3e3a4/d79fc91e89805495cfe4ce9110171687c0d44ec7/01-10-2022_focus_openbaar_nl.pdf

⁸⁰ Het gaat om algemene stelsels. Sommige sectoren hebben specifieke regels (bv. de autonome overheidsbedrijven).

stelsel (zie hierboven) kan de loopbaanonderbreking voltijds of halftijds worden opgenomen, of als vermindering van de prestaties met 1/3, 1/4 of 1/5.

3.3.1.3 Het bedrag van de uitkering

Het bedrag van de onderbrekingsuitkering hangt af van het soort stelsel, het aantal kinderen ten laste en/of de leeftijd.

Vanaf 1 februari 2023 wordt het verhoogde bedrag dat gekoppeld was aan een minimale anciënniteit van 5 jaar bij de werkgever en dat werd toegekend aan werknemers en werknemers in de autonome overheidsbedrijven met een voltijdse of halftijdse onderbreking, afgeschaft.

3.3.1.3.1 VOLLEDIGE LOOPBAANONDERBREKING

Tabel 14 Uitkeringsbedragen bij volledige loopbaanonderbreking

	Basisbedrag	Verhoogde uitkering tweede kind*	Verhoogde uitkering derde kind*
Nettobedrag per maand	€ 449,86	€ 492,66	€ 535,5

Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking

* Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, moet het jongste kind jonger dan 3 jaar zijn.

Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁸¹

3.3.1.3.2 ALGEMEEN STELSEL

De loopbaanonderbreking "algemeen stelsel" kan worden opgenomen in de vorm van een vermindering van de prestaties met 1/2, 1/3, 1/4 of 1/5. Er zijn verschillende formules, al naargelang men statutair of contractueel is. De maximumleeftijd is 55 jaar.

⁸¹ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/openbare-sector>

Tabel 15 Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "halftijdse vermindering van de prestaties"

Gezins-samenstelling	Basisbedrag			Verhoogd bedrag tweede kind*			Verhoogd bedrag derde kind*		
	Alleenwonend of alleenwonend met kind ten laste	Samenwonend	Samenwonende van 50 jaar of ouder	Alleenwonend of alleenwonend met kind ten laste	Samenwonend	Samenwonende van 50 jaar of ouder	Alleenwonend of alleenwonend met kind ten laste	Samenwonend	Samenwonende van 50 jaar of ouder
Nettobedrag per maand	€ 207,35	€ 175,19	€ 162,68	€ 227,10	€ 191,88	€ 178,18	€ 246,82	€ 208,53	€ 193,64

Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking
 * Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, moet het jongste kind jonger dan 3 jaar zijn.
 Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁸²

Tabel 16 Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "vermindering van de prestaties met 1/3"

	Basisbedrag	Verhoogd bedrag tweede kind*	Verhoogd bedrag derde kind*
Nettobedrag per maand	€ 138,22	€ 151,40	€ 164,57

Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking
 * Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, moet het jongste kind jonger dan 3 jaar zijn.
 Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁸³

Tabel 17 Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "vermindering van de prestaties met 1/4"

	Basisbedrag	Verhoogd bedrag tweede kind*	Verhoogd bedrag derde kind*
Nettobedrag per maand	€ 103,69	€ 113,56	€ 123,43

Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking
 * Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, moet het jongste kind jonger dan 3 jaar zijn.
 Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁸⁴

Tabel 18 Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "vermindering van de prestaties met 1/5"

	Basisbedrag	Verhoogd bedrag tweede kind*	Verhoogd bedrag derde kind*
Nettobedrag per maand	€ 82,93	€ 90,84	€ 98,73

Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking
 * Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, moet het jongste kind jonger dan 3 jaar zijn.
 Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁸⁵

⁸² <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/openbare-sector>

⁸³ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/openbare-sector>

⁸⁴ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/openbare-sector>

⁸⁵ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/openbare-sector>

3.3.1.3.3 EINDELOOPBAANSTELSEL

De loopbaanonderbreking "einde loopbaanstelsel" kan worden opgenomen in de vorm van een vermindering van de prestaties met 1/2, 1/3, 1/4 of 1/5, en dit vanaf 55 jaar. De uitkering wordt verhoogd.

Tabel 19 Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "einde loopbaanstelsel"

	Basisbedrag		Verhoogd bedrag tweede kind*		Verhoogd bedrag derde kind*	
	<i>Alleenwonend of alleenwonend met kind ten laste</i>	<i>Samenwonend</i>	<i>Alleenwonend of alleenwonend met kind ten laste</i>	<i>Samenwonend</i>	<i>Alleenwonend of alleenwonend met kind ten laste</i>	<i>Samenwonend</i>
Nettobedrag per maand	€ 414,72	€ 325,37	€ 434,43	€ 340,83	€ 454,18	€ 356,33

Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking

* Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, moet het jongste kind jonger dan 3 jaar zijn.

Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁸⁶

Tabel 20 Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "einde loopbaanstelsel met 1/3"

	Basisbedrag	Verhoogd bedrag 2 ^{de} kind*	Verhoogd bedrag 3 ^{de} kind*
Nettobedrag per maand	€ 276,43	€ 289,65	€ 302,79

Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking

* Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, moet het jongste kind jonger dan 3 jaar zijn.

Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁸⁷

Tabel 21 Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "einde loopbaanstelsel met 1/4"

	Basisbedrag	Verhoogde uitkering 2 ^e kind*	Verhoogde uitkering 3 ^{de} kind*
Nettobedrag per maand	€ 207,35	€ 217,24	€ 227,10

Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking

* Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, moet het jongste kind jonger dan 3 jaar zijn.

Bron RVA - Geïndexeerde bedragen december 2022⁸⁸

Tabel 22 Uitkeringsbedragen loopbaanonderbreking "einde loopbaanstelsel met 1/5"

	Basisbedrag	Verhoogd bedrag 2 ^{de} kind*	Verhoogd bedrag 3 ^{de} kind*
Nettobedrag per maand	€ 165,89	€ 173,80	€ 181,68

Barema's voor een volledige maand op basis van een voltijdse betrekking

* Om de verhoogde uitkering te kunnen ontvangen, moet het jongste kind jonger dan 3 jaar zijn.

⁸⁶ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdscrediet/openbare-sector>

⁸⁷ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdscrediet/openbare-sector>

⁸⁸ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdscrediet/openbare-sector>

3.3.1.4 Gelijktelling

De gelijktelling van de loopbaanonderbreking "algemeen stelsel" is beperkt tot 12 maanden over de hele loopbaan (voor een volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking)^{90 91}. Een verlenging van 12 maanden kan onder bepaalde voorwaarden worden toegekend, vooral in het geval van een jong kind. Perioden na deze 12 maanden (of 24 maanden) worden niet meegerekend bij de berekening van het pensioen. Dit ondanks het feit dat de RVA-uitkeringen toekent voor maximaal 60 maanden.

Deze minder gunstige gelijktelling van loopbaanonderbrekingen in de openbare sector in vergelijking met de privésector is verrassend. Dit is ongetwijfeld deels te wijten aan het feit dat de openbare sector andere soorten volledig gelijkgesteld verlof heeft. Merk op dat de werknemers en werkneemsters niet altijd op de hoogte zijn van deze gelijkstellingsregels.

Deze verschillen maken het systeem complex, moeilijk te begrijpen en soms zelfs oneerlijk.

Voor de loopbaanonderbreking "eindeloopbaanstelsel" is de basisregel dat alle periodes worden gelijkgesteld als de vergoeding is ontvangen. Behalve in bepaalde gevallen zal de gelijktelling echter alleen gebeuren op basis van een beperkt fictief loon.

3.3.1.5 Ontslagbescherming

Als de werknemer of werkneemster een arbeidsovereenkomst heeft, is hij of zij beschermd tegen ontslag, zowel bij een volledige loopbaanonderbreking als bij een vermindering van de prestaties. De bescherming gaat in op de dag van het akkoord of op de dag van de schriftelijke kennisgeving als het recht wordt gebruikt. Ze eindigt 3 maanden na de loopbaanonderbreking.

3.3.2 Kerncijfers van de loopbaanonderbreking

3.3.2.1 Algemene trend 2004-2022

De trend in het aantal gebruikers en gebruiksters van de loopbaanonderbreking verschilt naargelang het geslacht (Figuur 18). Zo daalt het aantal gebruiksters tussen 2004 en 2022 sterk, van 61 150 naar 26 166. Rond 2016 en 2017 was er een lichte stijging. Tussen 2004 en 2022 is het aantal gebruiksters meer dan gehalveerd.

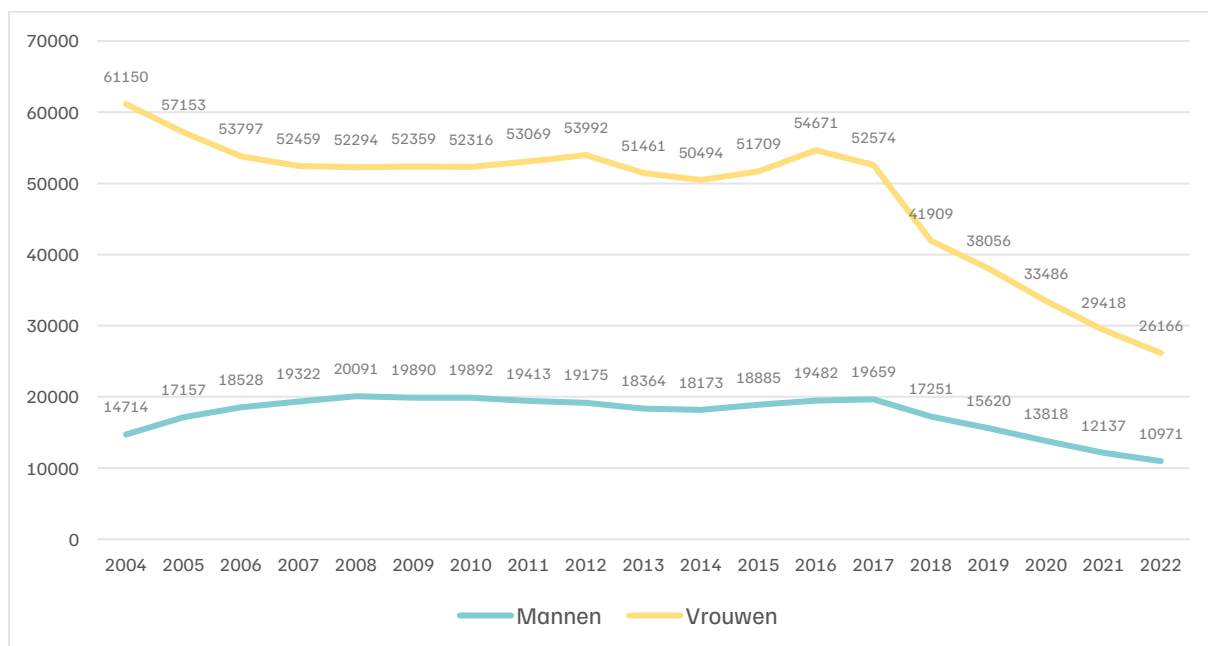
Bij de mannen is het aantal gebruikers relatief stabiel tussen 2007 (19 322) en 2017 (19 659) en kende het tussen 2017 en 2022 een daling tot 10 971. In 2004 was 81% van de mensen met een loopbaanonderbreking vrouw, tegenover 70% in 2022.

⁸⁹ <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdscrediet/openbare-sector>

⁹⁰ Ga voor meer informatie naar <https://www.sfpd.fgov.be/nl/loopbaan/jaren/tijdscrediet-en-loopbaanonderbreking>

⁹¹ De maximumduur die in aanmerking wordt genomen voor het pensioen is 60 maanden voor de onderbreking met 1/5.

Figuur 18 Aantal gebruikers en gebruiksters van loopbaanonderbreking (jaarlijks gemiddelde)



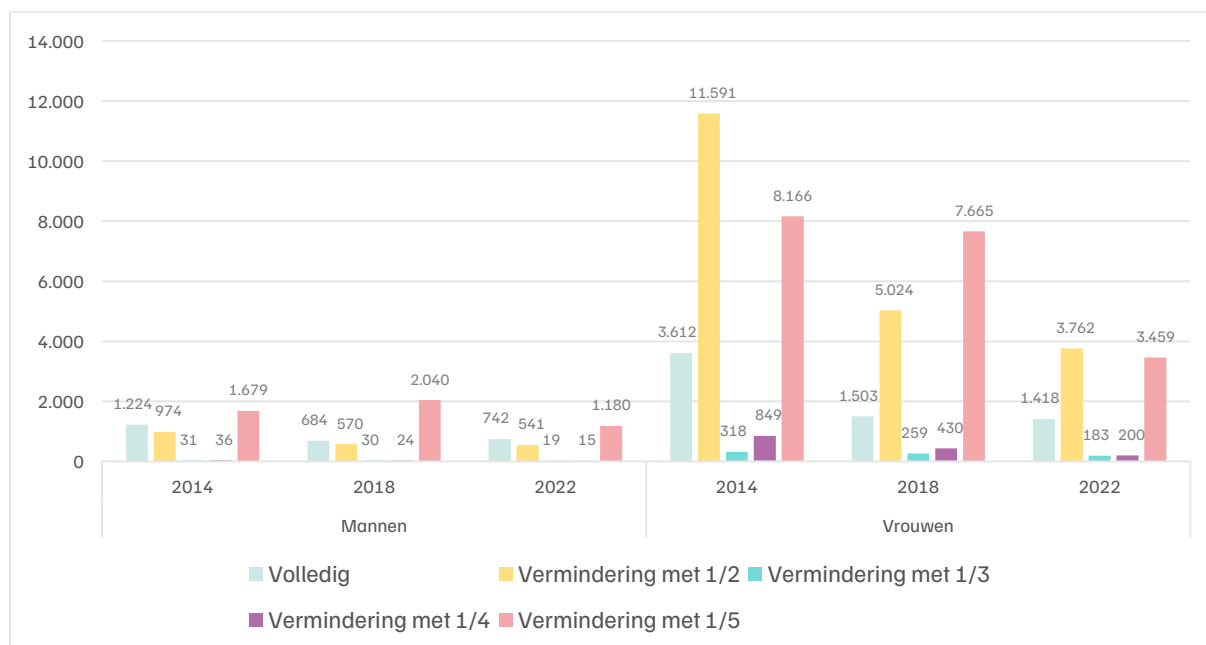
Bron RVA

3.3.2.2 Loopbaanonderbrekingen naar geslacht en type onderbreking

3.3.2.2.1 ALGEMEEN STELSEL

Volgens Figuur 19 is de populairste onderbrekingsformule in het algemene stelsel voor mannen een vermindering van de prestaties met 1/5, met 1 180 gebruikers in 2022. Op de tweede plaats komt de voltijdse onderbreking met 742 gebruikers, gevolgd door de halftijdse onderbreking met 541 gebruikers. De formules met 1/3 en 1/4 worden veel minder gebruikt, met minder dan 20 gebruikers in 2022. Terwijl de formule van 1/5de vermindering tussen 2014 en 2017 steeds vaker werd gebruikt, is deze optie sinds 2018 sterk teruggevallen. Alle andere formules zijn sinds 2018 stabiel gebleven.

Figuur 19 Aantal gebruikers en gebruiksters van loopbaanonderbreking in het algemene stelsel en naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)

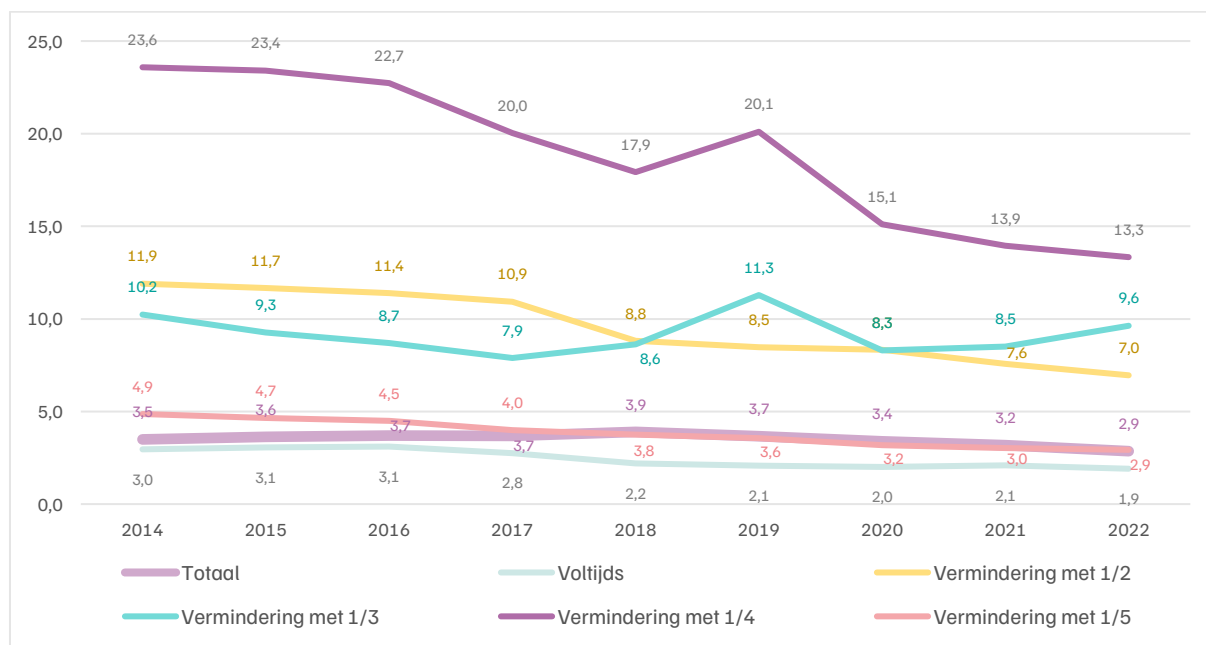


Bron RVA

Volgens Figuur 19 is de populairste onderbrekingsformule in het algemene stelsel voor vrouwen een halftijdse vermindering van de prestaties, met 3 762 gebruiksters in 2022. Tussen 2018 en 2021 werd de formule van 1/5de vermindering echter het meest gebruikt, om in 2022 op de tweede plaats te komen met 3 459 gebruiksters. Op de derde plaats staat de volledige onderbreking, met 1 418 gebruiksters in 2022. De formules met 1/3 en 1/4 worden veel minder gebruikt, met ongeveer 200 gebruiksters in 2022. Terwijl de formule van halftijdse vermindering tussen 2014 en 2017 steeds vaker werd gebruikt, is deze optie sinds 2016 sterk teruggevallen. De formule van 1/5de vermindering heeft sinds 2016 ook een scherpe daling gekend, terwijl alle andere formules zich sinds 2018 hebben gestabiliseerd.

Het gebruik van loopbaanonderbreking via het algemeen stelsel verschilt tussen vrouwen en mannen: in 2022 maken bijna 3 keer zoveel vrouwen als mannen er gebruik van (Figuur 20). Er zijn echter grote verschillen naargelang het type onderbreking. In 2022 wordt de 1/4 prestatievermindering meer dan 13 keer meer gebruikt door vrouwen dan door mannen (het was bijna 24 keer meer in 2014), de vermindering met 1/3 bijna 10 keer meer, en de halftijdse vermindering 7 keer meer. De kleinste verschillen zijn er in de formules van halftijdse en 1/5 vermindering, met respectievelijk bijna 3 en 2 keer zoveel vrouwen. De trend sinds 2014 is dat de vermindering met 1/4 gelijkjer wordt, terwijl de vermindering met 1/3 sinds 2020 steeds ongelijker wordt.

Figuur 20 Verhouding tussen het aantal gebruikers en gebruiksters van loopbaanonderbreking in het algemene stelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)



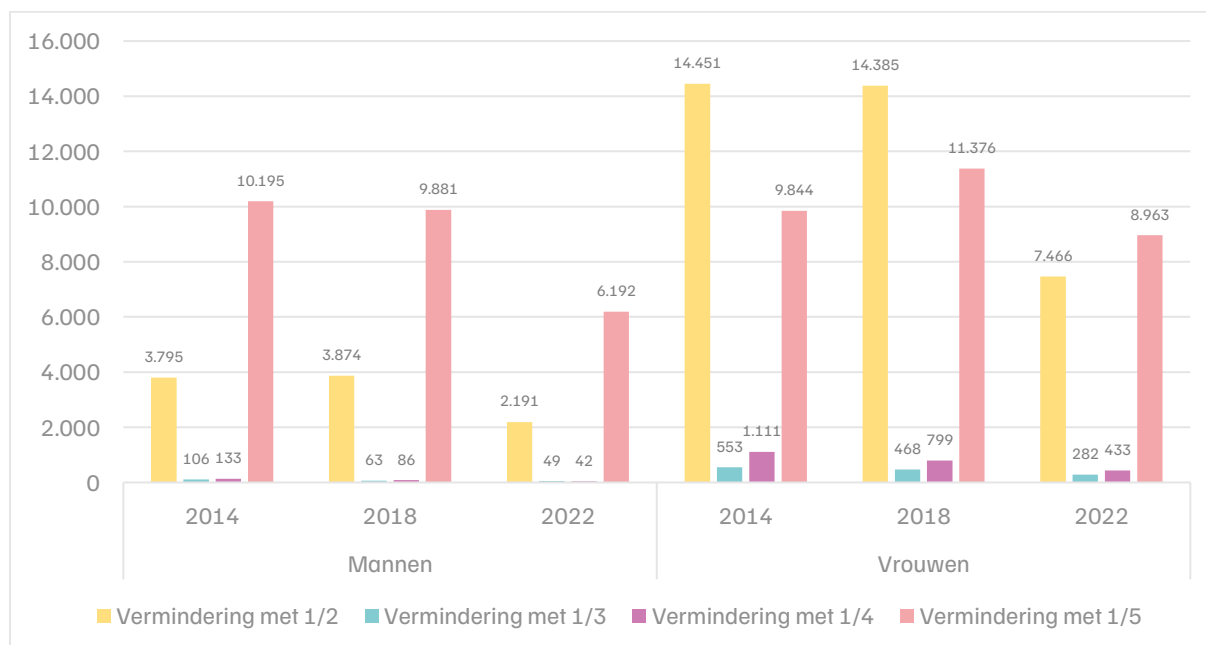
*De gegevens per type onderbreking zijn pas sinds 2014 beschikbaar.

Bron RVA

3.3.2.2.2 EINDELOOPBAANSTELSEL

Volgens Figuur 21 is de populairste onderbrekingsformule in het eindeloopbaanstelsel voor mannen een vermindering van de prestaties met 1/5, met 6 192 gebruikers in 2022. Op de tweede plaats staat de halftijdse onderbreking, met 2 191 gebruikers. De formules met 1/3 en 1/4 worden minder gebruikt, met minder dan 50 gebruikers in 2022.

Figuur 21 Aantal gebruikers van loopbaanonderbreking in het eindeloopbaanstelsel en naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 - (jaargemiddelde)

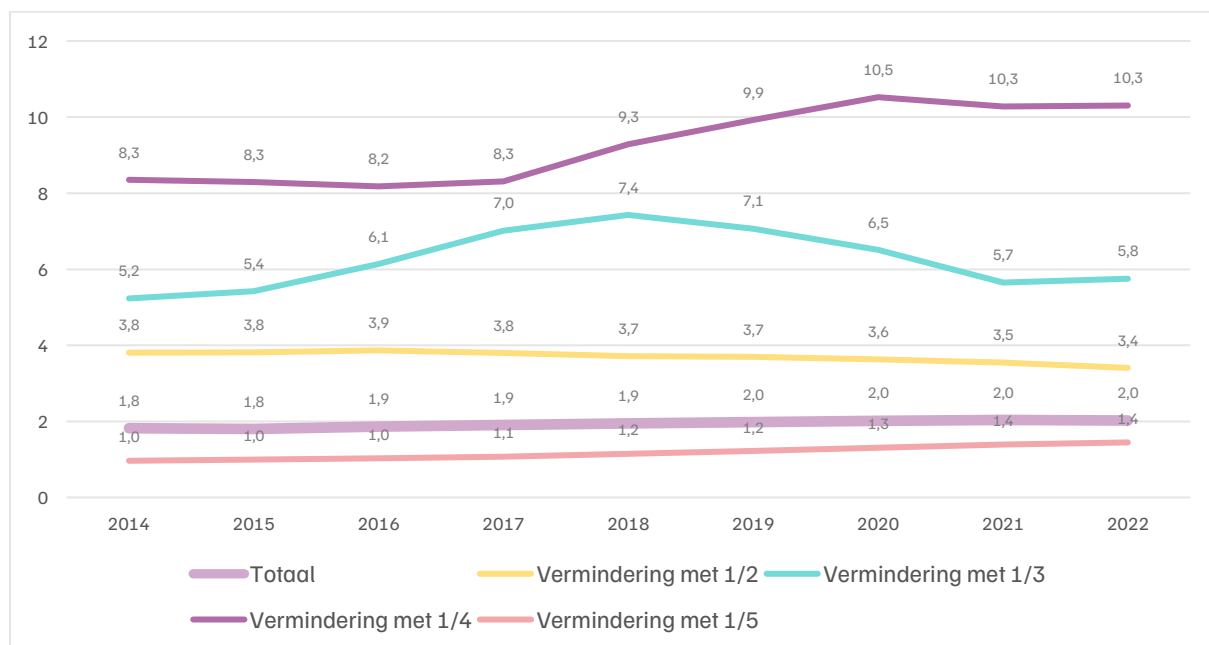


Bron RVA

Volgens Figuur 21 is de populairste onderbrekingsformule in het eindeloopbaanstelsel voor vrouwen een vermindering van de prestaties met 1/5, met 8 963 gebruiksters in 2022. Tussen 2014 en 2020 werd de formule van halftijdse vermindering echter het meest gebruikt, om in 2022 op de tweede plaats te komen met 7 466 gebruiksters. De formules van 1/3 en 1/4 prestatievermindering worden veel minder gebruikt, met respectievelijk 282 en 433 gebruiksters in 2022.

Het gebruik van loopbaanonderbreking via het eindeloopbaanstelsel verschilt tussen vrouwen en mannen: in 2022 maken bijna 2 keer zoveel vrouwen als mannen er gebruik van (Figuur 22). Er zijn echter grote verschillen naargelang het type onderbreking. In 2022 wordt de 1/4de prestatievermindering meer dan 10 keer meer gebruikt door vrouwen dan door mannen, de vermindering met 1/3 bijna 6 keer meer, en de halftijdse vermindering meer dan 3 keer meer. Het verschil is kleiner voor de formule van 1/5de vermindering, met bijna 1,5 keer zoveel vrouwen. De trend sinds 2017-2018 is dat de vermindering met 1/3 gelijkert wordt, terwijl de vermindering met 1/4 sinds 2017 steeds ongelijker wordt.

Figuur 22 Verhouding tussen het aantal gebruikers en gebruikers van loopbaanonderbreking in het eindeloopbaanstelsel naar type onderbreking tussen 2014 en 2022 - (jaargemiddelde)⁹²



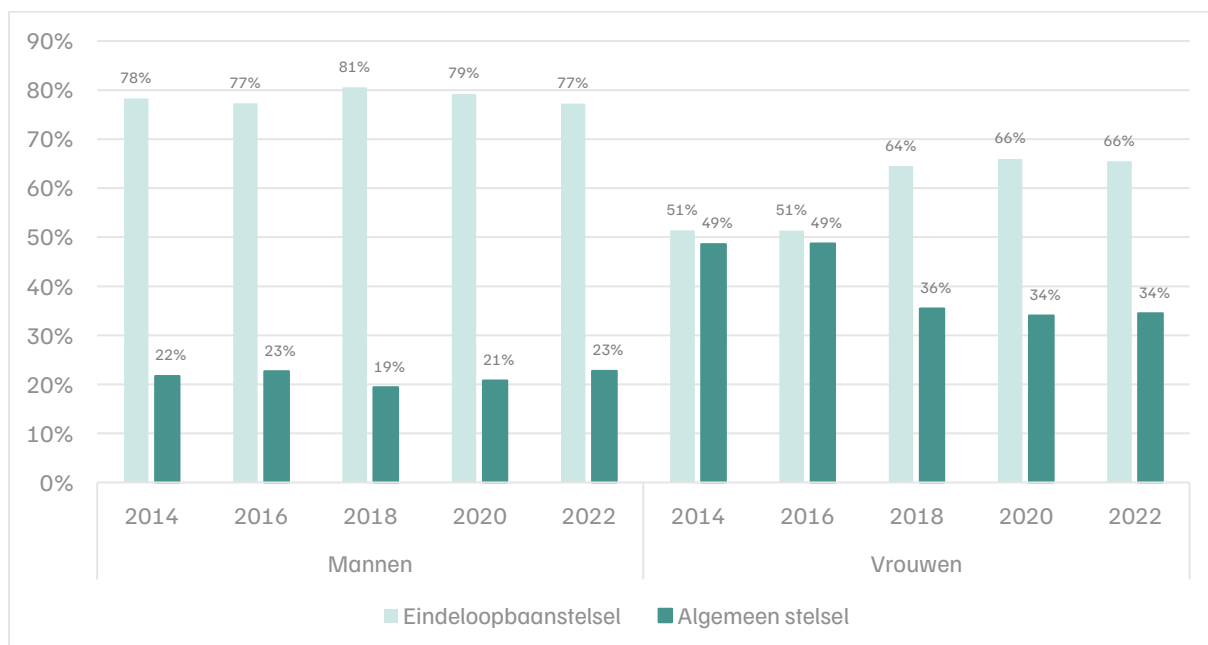
Bron RVA

3.3.2.2.3 AANDEEL VAN BEIDE STELSLS NAAR GESLACHT

Volgens Figuur 23 maken mannen meer gebruik van de loopbaanonderbreking in het eindeloopbaanstelsel dan in het algemene stelsel. In 2022 deed 77% van de mannen met een loopbaanonderbreking dat in het eindeloopbaanstelsel. Bij de vrouwen, daarentegen, deed slechts 66% dat in 2022 in het eindeloopbaanstelsel. Het aandeel van het eindeloopbaanstelsel bij vrouwen stijgt tussen 2014 en 2022 van 51% naar 66%.

⁹² De gegevens per type onderbreking zijn pas sinds 2014 beschikbaar.

Figuur 23 Aandeel van het aantal gebruikers en gebruiksters van loopbaanonderbreking naar stelsel tussen 2014 en 2022 (jaargemiddelde)



Bron RVA

4. Samenvatting van de kernzaken

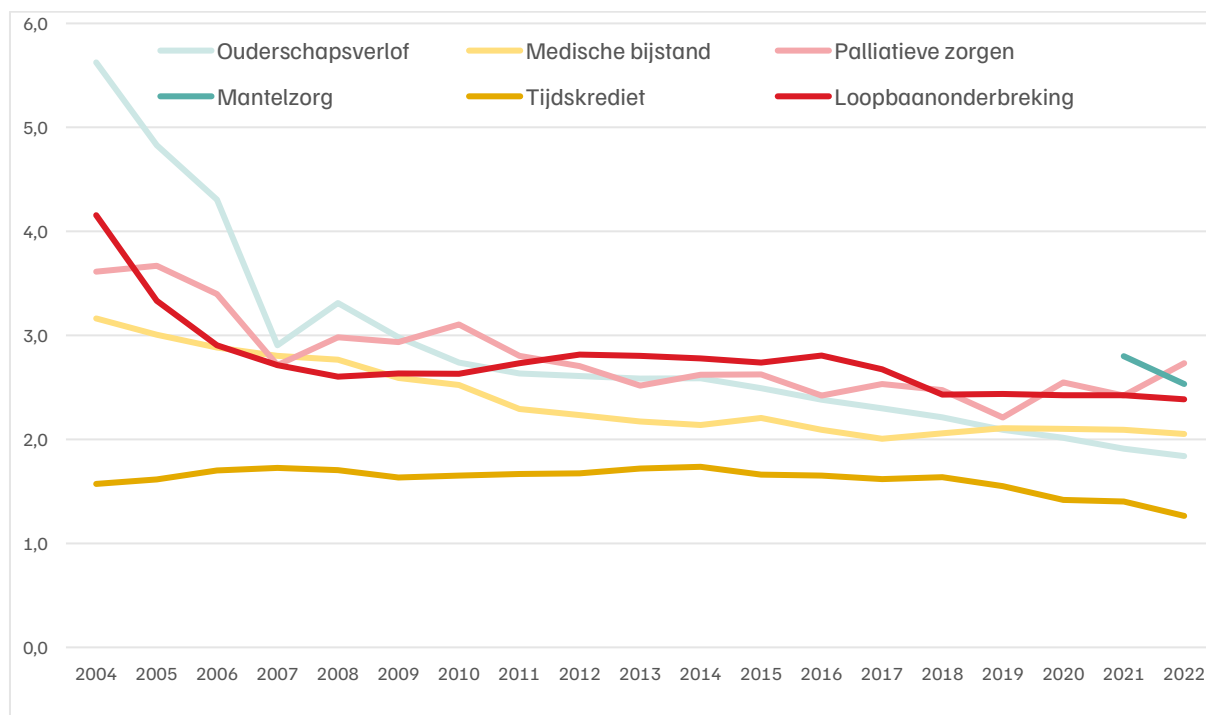
4.1 Verloven blijven hoofdzakelijk vrouwelijk, maar langzame evolutie naar meer gelijkheid

Hoewel alle regelingen zowel voor mannen als vrouwen beschikbaar zijn, zien we in Figuur 24 dat vrouwen meer gebruikmaken van alle thematische verloven, de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet. Zo namen in 2022 bijna 3 keer zoveel vrouwen palliatief verlof op, 2,5 keer zoveel vrouwen verlof voor mantelzorg, meer dan 2 keer zoveel vrouwen loopbaanonderbreking, 2 keer zoveel vrouwen verlof voor medische bijstand en bijna 2 keer zoveel vrouwen ouderschapsverlof. Het tijdskrediet is het meest gelijk verdeeld.

Als we het gebruik van tijdskrediet en loopbaanonderbreking bovendien vergelijken naar stelsel, zien we dat er nog steeds meer vrouwen in het algemene stelsel zijn (vooral voor zorg), terwijl het aandeel mannen toeneemt voor het landingsbaanstelsel. De overheersende visie op werk en gezin is nog steeds dat vooral vrouwen de zorgende taak voor een derde op zich nemen.

Toch zien we aan de curves voor de meeste thematische verloven (met uitzondering van palliatief verlof en verlof voor medische bijstand) en loopbaanonderbrekingen een gestage afname van de kloof tussen vrouwen en mannen, wat erop lijkt te wijzen dat de sociale normen langzaam evolueren.

Figuur 24 Samenvatting van de verhouding tussen het aantal gebruiksters en het aantal gebruikers van thematisch verlof, loopbaanonderbreking en tijdskrediet tussen 2004 en 2022



Bron RVA

4.2 Het bevestigde succes van flexibiliteit

Het Belgische systeem van thematisch verlof en loopbaanonderbreking is zeer complex. Er zijn verschillende toegangsvoorwaarden, maar ook de duur verschilt, net als de regels voor gelijkstelling en de bedragen en formules van de uitkeringen. En dan zijn er nog tal van uitzonderingen naargelang de sector (privé/openbaar) of het soort contract.

Het is wel mogelijk om deze verloven en loopbaanonderbrekingen in verschillende formules te gebruiken: voltijds, halftijds of met 1/3, 1/4, 1/5 of 1/10. De populairste formules zijn de formule met 1/5 voor mannen (ouderschapsverlof, medische bijstand, mantelzorg, tijdskrediet en loopbaanonderbreking), terwijl de halftijdse formule ook populair is bij vrouwen (medische bijstand, mantelzorg en loopbaanonderbreking). Mannen geven dus de voorkeur aan kortere onderbrekingsformules, die minder beperkend zijn en minder impact hebben op hun carrière en salaris.

Een uitzondering is het palliatief verlof, wat zowel vrouwen als mannen voltijds opnemen. Tot slot wint de invoering van het ouderschapsverlof met 1/10 onderbreking sinds 2019 aan populariteit, vooral bij mannen.

4.3 Samenvatting van de verschillende thematische verloven, het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking

4.3.1 Ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof is het populairste thematisch verlof, met 86 310 gebruikers en gebruiksters in 2022. In 2022 nemen vrouwen het nog steeds bijna twee keer zoveel op als mannen, maar we zien dat de kloof gestaag kleiner wordt. We zien ook een toename van het aantal gebruikers (+745%) tussen 2004 en 2022 (tegenover +176% voor vrouwen). De populairste formule bij zowel vrouwen als mannen is een vermindering van de prestaties met 1/5. Er dient ook aangestipt dat een vermindering met 1/10 steeds populairder wordt, zowel bij mannen als vrouwen.

4.3.2 Corona-ouderschapsverlof

Het gebruik van het corona-ouderschapsverlof was conjunctureel, en de maatregel werd op z'n hoogtepunt in juni 2020 door 68 992 mensen gebruikt. Het werd 2 tot 3 keer meer gebruikt door vrouwen en vooral in de vorm van een prestatievermindering met 1/5. Als we het gebruik van het gewone ouderschapsverlof en het corona-ouderschapsverlof in 2020 vergelijken, zien we dat het corona-ouderschapsverlof iets minder gelijk verdeeld was dan het gewone ouderschapsverlof. In 2020 was 70% van de personen met corona-ouderschapsverlof vrouwelijk, tegenover respectievelijk 69% en 68% van de personen met gewoon ouderschapsverlof in 2018 en 2019.

4.3.3 Verlof voor medische bijstand

Het verlof voor medische bijstand is het op één na populairste thematisch verlof, met 20 578 gebruikers en gebruiksters in 2022. Het gebruik ervan groeide sterk tussen 2004 en 2022, met +707% voor mannen en +423% voor vrouwen. Vrouwen namen het 3 keer zo vaak in 2004, tegenover 2 keer zo vaak in 2022. De populairste formule bij mannen is een vermindering van de prestaties met 1/5 (met uitzondering van 2021, toen er een piek was in de halftijdse vermindering), en bij vrouwen vooral een halftijdse vermindering (ook al is er een toename van de vermindering met 1/5 bij vrouwen).

4.3.4 Palliatief verlof

In 2022 waren er 328 mensen die palliatief verlof namen. Het gebruik ervan blijft sterk gendergebonden, met 3,5 keer meer vrouwen dan mannen in 2004, tegenover 2,7 keer meer in 2022. We zien een sterkere stijging bij mannen (+151%) dan bij vrouwen (+89%). Toch is de kloof tussen mannen en vrouwen sinds 2019 groter geworden. De populairste formule bij mannen én vrouwen is een volledige onderbreking. Het aantal gebruikers en gebruiksters blijft wel laag.

4.3.5 Verlof voor mantelzorg

Het verlof voor mantelzorg is het recentste van alle thematische verloven. In 2022 waren er 272 mensen die het opnamen. In 2021 werd het bijna 3 keer meer gebruikt door vrouwen dan door mannen, tegenover 2,5 keer meer in 2022. Het aantal gebruiksters is tussen 2021 en 2022 met 153% gestegen, en het aantal gebruikers met 180%. Mannen nemen het vooral op via een vermindering van de prestaties met 1/5, vrouwen vooral via een halftijdse vermindering en een vermindering met 1/5. Het aantal gebruikers en gebruiksters blijft wel laag.

4.3.6 Tijdskrediet

Het tijdskrediet is de populairste maatregel, met 88 809 gebruikers en gebruiksters in 2022. Toch zien we dat het aantal gebruikers sinds 2015 blijft dalen, met 80% bij de vrouwen en met 37% bij de mannen.

Het algemene stelsel wordt vooral door vrouwen gebruikt, met 4 keer zoveel vrouwen als mannen in 2022. Een vermindering van de prestaties met 1/5 is zowel bij vrouwen als mannen het populairst. Vrouwen waren in 2014 goed voor 79% van de gebruikers van het tijdskrediet voor zorg en voor 80% in 2022. Er dient opgemerkt dat de formule van een prestatievermindering met 1/5 niet zo evenwichtig verdeeld is als bij de andere soorten verlof (77% vrouwen tegenover 23% mannen).

Terwijl het stelsel van het tijdskrediet landingsbaan in 2014 relatief evenwichtig verdeeld was naar geslacht, is het verschil de afgelopen jaren groter geworden. Het aandeel mannelijke gebruikers is van 48% in 2014 gestegen naar 61% in 2022, terwijl het aandeel vrouwelijke gebruikers in dezelfde periode is gedaald van 52% naar 39%. Het totale aantal gebruikers is gedaald, maar de daling is veel groter bij de vrouwen. De populairste formule, zowel bij mannen als vrouwen, is een vermindering van de prestaties met 1/5.

4.3.7 Loopbaanonderbreking

In 2022 waren er 37 137 mensen die een loopbaanonderbreking namen. Er is een bijna aanhoudende daling in het aantal gebruiksters sinds 2004, terwijl er bij de mannen een zekere stagnatie is tussen 2004 en 2018 en vervolgens een daling tot 2022.

In het algemene stelsel waren er in 2022 bijna 3 keer zoveel gebruiksters als gebruikers. Bij mannen wordt het voornamelijk gebruikt als vermindering van de prestaties met 1/5, terwijl bij vrouwen de populairste formule tussen 2014 en 2017 de halftijdse was, en sinds 2018 is een vermindering met 1/5 het populairst (in 2022 gebruiken vrouwen het opnieuw vooral halftijds).

In het eindloopbaanstelsel waren er in 2022 dubbel zoveel gebruiksters als gebruikers. De populairste formule bij mannen is een vermindering van de prestaties met 1/5, terwijl dat bij vrouwen tussen 2014 en 2020 de halftijdse vermindering was. Sinds 2021 is het ook bij vrouwen de vermindering met 1/5 het populairst.

5. Samenvatting en aanbevelingen

5.1 Naar meer eenvoud en transparantie

De afgelopen decennia werden tal van maatregelen ingevoerd en hervormd om werknemers en werkneemsters te helpen hun professionele verplichtingen te combineren met andere soorten verplichtingen, met name met betrekking tot hun privéleven (in het bijzonder de zorg voor anderen).

Het resultaat van deze hervormingen, die parallel zijn uitgevoerd, en het gebrek aan harmonisatie van de regelgeving is een opeenstapeling van bestaande maatregelen en een hypercomplex en moeilijk te begrijpen systeem.

Hier zijn veel voorbeelden van. Zo zijn er de voorwaarden voor het opnemen van verschillende soorten verloven of onderbrekingen. Deze zijn zeer verschillend in de openbare en de privésector.⁹³ Bovendien is het gelijkstellingsprincipe niet altijd bekend bij de werknemers en werkneemsters die van deze loopbaanonderbrekingen gebruikmaken. Toch is dit een essentieel element, en dit gebrek aan kennis kan nadelig zijn wanneer ze met pensioen gaan (met name voor de voorwaarden voor toegang tot het minimumpensioen). Er is dus meer transparantie nodig over de voorwaarden voor gelijkstelling, met name door middel van proactieve communicatie door de RVA.

Er zijn ook veel verschillen in de aangeboden formules afhankelijk van de sector en/of het type verlof. Binnen de ambtenarij zelf zijn er bijvoorbeeld grote verschillen in de formules voor loopbaanonderbreking. Een contractuele ambtenaar kan bijvoorbeeld zijn of haar arbeidsprestaties voltijds, halftijds, 1/3, 1/4 of 1/5 onderbreken, terwijl een statutaire ambtenaar alleen de mogelijkheid heeft tot voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking. Bovendien heeft een stagiair (een statutair personeelslid dat een proeftijd van een jaar moet doorlopen) er geen recht op. In de privésector is voltijds, halftijds of 1/5 tijdskrediet mogelijk.

Tot slot kunnen personen die ouderschapsverlof opnemen hun prestaties ook met 1/10 verminderen.

Deze veelheid aan regels en bijzonderheden maakt het voor de werkne(e)m(st)ers moeilijk om de beschikbare opties te begrijpen, vooral voor de meest kwetsbare groepen. Het ontmoedigt hen ook om de nodige stappen te ondernemen en het creëert een gevoel van onrechtvaardigheid in het licht van de ongelijkheden tussen de sectoren.

⁹³ Voor de privésector is er een gelijkstellingsperiode van 48 maanden voor tijdskrediet voor zorg voor kinderen en 36 maanden voor tijdskrediet voor opleidingen, en voor de openbare sector slechts 12 maanden voor loopbaanonderbreking (die verlengd kan worden tot 24 maanden als het kind nog jong is).

Voor het Instituut moet het huidige verlofsysteem geëvalueerd en hervormd worden als onderdeel van een algemeen gecentraliseerd beleid, om werkneemsters en werknemers een solide en coherent instrument te bieden om het privé- en beroepsleven te combineren, dat rekening houdt met de uitdagingen op het gebied van gendergelijkheid.

Deze hervorming moet betrekking hebben op de duur van het verlof, de voorwaarden voor toegang en gelijkstelling, het vergoedingssysteem en het statuut van de werknemers en werkneemsters, en mag in geen geval de al verworven rechten ondermijnen, zowel wat de duur als het bedrag van de uitkeringen betreft.

5.2 De thematische verlopen financieel aantrekkelijker maken

De thematische verlopen, die mensen de mogelijkheid bieden om tijdelijk (voltijds of deeltijds) van het werk afwezig te zijn om 'zorgredenen', beantwoorden duidelijk aan een maatschappelijke behoefte en kunnen een middel zijn om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de privésfeer te versterken.

Wat ouderschapsverlof betreft, weten we dat mannen verlof nemen als het 1) goed betaald, 2) flexibel en 3) vrij kort is. Een van de redenen waarom werkne(e)m(st)ers in het algemeen, en vaders in het bijzonder, aarzelen om ouderschapsverlof op te nemen, is dat de uitkering vaak ontoereikend is. In dit verband moet worden opgemerkt dat de Europese richtlijn Work-Life Balance bepaalt dat "de uitkering voor ouderschapsverlof zodanig vastgesteld moet worden dat de opname van ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt"⁹⁴, "rekening houdend met het feit dat het opnemen van ouderschapsverlof dikwijls leidt tot een inkomensverlies voor het gezin en dat hoofdkostwinners in een gezin hun recht op ouderschapsverlof alleen kunnen uitoefenen indien dat voldoende wordt vergoed om een behoorlijke levensstandaard mogelijk te maken."⁹⁵

Wat betreft verlof voor mantelzorg, dat nog erg nieuw is, en voor palliatieve zorg, is het aantal gebruik(st)ers momenteel anekdotisch in volume (van enkele tientallen tot enkele honderden). Het gebruik van dit verlof zal echter waarschijnlijk sterk toenemen in het licht van de vergrijzing van de bevolking, het stijgende risico op kanker en ernstige ziekten, waaronder psychosociale ziekten, de verlenging van de loopbanen, de kosten van ondersteuningsvoorzieningen voor het levenseinde en het toekomstige tekort aan thuiszorgpersoneel⁹⁶. Als we naar mannen en vrouwen kijken, zouden het vooral vrouwen, in het bijzonder van de 'sandwichgeneratie' (50-65 jaar), zijn die deze verlopen gebruiken, aangezien de zorg voor volwassenen nog steeds een overwegend vrouwelijke bezigheid is.

Het is daarom essentieel dat deze thematische verlopen voor iedereen financieel toegankelijk zijn. Het Instituut is daarom voorstander van het verhogen van de financiële vergoeding voor de thematische verlopen, zodat de vergoeding overeenkomt met een percentage van het brutoloon met een maximum, zoals het geval is voor zwangerschaps- en bevallingsverlof.

⁹⁴ Richtlijn Work-Life Balance, art. 8.3.

⁹⁵ Richtlijn Work-Life Balance, overweging nr. 31.

⁹⁶ https://overlegorganen.gezondheid.belgie.be/sites/default/files/documents/infirmiers_2023_nl.pdf

5.3 Vaders aanmoedigen om hun ouderschapsverlof op te nemen

Het toenemende succes van ouderschapsverlof laat zien dat vaders (of meeouders) er steeds meer gebruik van maken, wat een teken zou kunnen zijn van een verandering in de normen van ouderschap (en vaderschap), waarbij de aanwezigheid van de vader bij de kinderen nu meer gewaardeerd wordt. Ouderschapsverlof wordt echter nog steeds bijna twee keer zo vaak gebruikt door vrouwen als door mannen.

Als we meer gelijkheid tussen de mannen en vrouwen willen bereiken, en als we willen dat vrouwen actiever worden op de arbeidsmarkt, is het van essentieel belang om een verandering teweeg te brengen in de manier waarop de gezinssfeer wordt georganiseerd. Studies tonen immers aan dat de aanwezigheid van de vader tijdens de eerste levensmaanden van het kind een positief effect heeft op de verdeling van de ouderlijke taken daarna en op de terugkeer van de moeder naar het werk.⁹⁷

Om een meer gelijke verdeling van ouderschapsverlof tussen vrouwen en mannen aan te moedigen, stelt het Instituut voor om een bonus in te voeren wanneer elke ouder zijn of haar ouderschapsverlof volledig heeft opgenomen. Deze 'gelijkheidsbonus' zou in tijd kunnen worden toegekend, of financieel, in de vorm van een premie of een belastingvoordeel.

Dit is bijvoorbeeld het geval in Portugal, waar 30 extra dagen ouderschapsverlof worden toegekend als elke ouder 30 opeenvolgende dagen of twee periodes van 15 dagen alleen heeft opgenomen.⁹⁸ In Duitsland kan elke ouder 3 of 4 maanden extra ouderschapsverlof opnemen als beide ouders tegelijkertijd deeltijds werken.⁹⁹ In Zweden kregen ouders tussen 2008 en 2017 tot € 1.250 toegekend als het ouderschapsverlof tegelijk werd gebruikt.¹⁰⁰

Sinds 2018 is het mogelijk om de prestaties met 1/10 te verminderen in het kader van ouderschapsverlof. Deze formule is al snel erg populair gebleken bij zowel mannen als vrouwen, en is momenteel de meest egalitaire regeling (46% mannen en 54% vrouwen). Over het algemeen lijkt het erop dat hoe korter en flexibeler het verlof, hoe meer het door mannen wordt gebruikt. Momenteel wordt deze 1/10-formule alleen aangeboden voor ouderschapsverlof, maar het Instituut zou deze optie graag uitbreiden naar andere soorten verloven of onderbrekingen.

Het zou ook mogelijk moeten zijn om deze maatregelen toe te passen op gescheiden of alleenstaande ouders.

5.4 Bijzondere aandacht voor eenoudergezinnen

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd als hoofd van eenoudergezinnen (80%), die vier keer meer kans lopen om in armoede te belanden dan een gezin dat bijvoorbeeld uit twee ouders en twee

⁹⁷ Richtlijn Work-Life Balance, overweging nr. 26.

⁹⁸ Voor meer informatie: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1125&langId=fr&intPagId=4733>

⁹⁹ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngehalt/elterngehalt-73752>

¹⁰⁰ <https://www.ifau.se/Press/Meddelanden/jamstalldhetsbonusen-ledde-till-ett-mer-jamstallt-uttag-av-foraldrapenningen/>

kinderen bestaat.¹⁰¹ Alleenstaande ouders zijn vaak gedwongen om deeltijds te werken om werk en gezin te kunnen combineren.

Op dit moment kan een werknemer of werkneemster die aan het hoofd staat van een eenoudergezin met een kind ten laste genieten van een verhoging van de thematische verlofuitkering voor alle regelingen voor arbeidsduurvermindering in de privésector, maar alleen voor de vermindering met 1/5 van de arbeidsprestaties in de openbare sector. Er is geen specifieke verhoging voorzien van de uitkering voor tijdskrediet of loopbaanonderbreking.

Het Instituut wenst dat de verhoging van de uitkering voor alleenstaande ouders wordt uitgebreid naar deeltijds tijdskrediet en deeltijdse loopbaanonderbreking. In het kader van een hervorming van de verlofregelingen moet aandacht worden geschonken aan de specifieke kenmerken van alleenstaande ouders, voor wie het een echte uitdaging is om actief te zijn op de arbeidsmarkt.

5.5 Toegang tot ouderschapsverlof voor zelfstandigen

Om in België in aanmerking te komen voor thematisch verlof, moet men een loontrekkende zijn die werkt voor een werkgever onderworpen aan de Belgische wetgeving en een loon ontvangen dat onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen bij de RSZ. Zelfstandigen komen momenteel dan ook niet in aanmerking voor betaald ouderschapsverlof.

In 2022 is 15% van de Belgische beroepsbevolking zelfstandige, waarvan 65% mannen en 35% vrouwen. Het aantal zelfstandigen neemt trouwens ook toe: tussen 2021 en 2022 stijgt hun aantal met 12%, tegenover slechts 1,1% bij de loontrekkenden.¹⁰²

De invoering van een recht op ouderschapsverlof of mantelzorgverlof is ook voor zelfstandigen van essentieel belang om het evenwicht tussen privé- en beroepsleven te bevorderen en bij te dragen aan een verdeling van de gezinsverantwoordelijkheden voor alle werkende vrouwen en mannen.

Daarom steunt het Instituut de goedkeuring van nieuwe maatregelen om de regelingen voor de verschillende categorieën werkenden - loontrekkenden, ambtenaren en zelfstandigen - op het gebied van het evenwicht tussen werk en privéleven te harmoniseren.

Bovendien moet België, in overeenstemming met de Europese richtlijn Work-Life Balance, uiterlijk in augustus 2027 bij de Europese Commissie een verslag indienen over de tenuitvoerlegging van de richtlijn, vergezeld van een studie over het recht op familiaal verlof voor zelfstandigen.

¹⁰¹ Bron Statbel, 2018: <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/eenoudergezinnen-werklozen-en-huurders-meest-kwetsbaar-voor-armoede>

¹⁰² Bron Statbel 2022: <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/aantal-zelfstandigen-stijgende-lijn>

5.6 Informeren en sensibiliseren

Om het gebruik van thematisch verlof te promoten als een echt instrument om privé- en beroepsleven te combineren en om het toegankelijker te maken, is het belangrijk om het grote publiek te informeren en te sensibiliseren rond de bestaande mogelijkheden.

Daarom beveelt het Instituut aan dat informatie over de verschillende verlofmogelijkheden systematisch en proactief wordt meegedeeld aan zowel aanstaande moeders als aanstaande vaders (en meeouders). Deze informatie zou moeten worden doorgegeven door de instantie die verantwoordelijk is voor de betaling (RVA). Er zou ook een sensibiliseringscampagne gericht op (aanstaande) vaders en meeouders moeten worden gevoerd om hen te sensibiliseren rond het belang van de rol van de vader in de ontwikkeling van het kind en als factor voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Bovendien zou het raadzaam zijn om werknemers of werkneemsters proactief te informeren zodra de huidige verlofregelingen worden gewijzigd, zoals bijvoorbeeld het geval is met zorgverlof, of in het kader van de hervorming van tijdskrediet.

Om de cijfers in deze studie beter te begrijpen, zou het Instituut graag meer kwalitatieve studies zien over de redenen waarom vrouwen en mannen verlof of loopbaanonderbreking nemen. Het zou nuttig zijn om de impact te kunnen meten die het gebruik van deze verloven heeft op de loopbaanontwikkeling, de loonkloof en het totale huishoudbudget. Het zou nuttig zijn om te bestuderen of de soorten onderbreking verband houden met de leeftijd van het kind/de kinderen, en verschillen tussen vaders en moeders. Om het begrip van de gebruikspatronen te verfijnen, zou het ook nodig zijn om sociodemografische profielen te identificeren in termen van gezinssituatie, socioprofessionele categorie en inkomen, evenals de soorten taken die worden uitgevoerd bij het opnemen van het verlof.

5.7 Gewoon tijdskrediet en tijdskrediet landingsbaan

Tijdskrediet en loopbaanonderbreking hebben een terugslag gekregen na ingevoerde beperkingen die bedoeld zijn om de mogelijkheid voor tijdskrediet zonder motief te beperken. Mannen gebruiken het vooral om zich aan te passen aan het einde van hun loopbaan, terwijl vrouwen het gebruiken om hun professionele leven aan te passen aan hun gezinsleven. Tijdskrediet met een zorgmotief wordt vier keer meer opgenomen door vrouwen dan door mannen.

Uiteraard is de stereotypering van genderrollen een belangrijke verklaring voor de grotere aanwezigheid van vrouwen bij hun kind(eren). Wat het tijdskrediet landingsbaan betreft, zijn er structurele gegevens die tot op zekere hoogte helpen verklaren waarom vrouwen er minder gebruik van maken:

- ten eerste voldoen ze minder vaak aan de voorwaarde om minstens 25 jaar te hebben gewerkt: "Recent gepensioneerde mannen kunnen in 2019 gemiddeld 25,2 loopbaanjaren aantonen. Voor vrouwen is dit gemiddeld 21,0 loopbaanjaren. [...] Het feit dat vrouwen gemiddeld 4,2 jaar minder werken dan mannen is niet het gevolg van het later starten van de loopbaan maar van het minder werken als werknemer doorheen de loopbaan" (Schols, H. et al., 2022: 4);

- ten tweede is de tewerkstellingsgraad voor de leeftijdsgroep 55-64 in 2022 lager voor vrouwen (52,8%) dan voor mannen (61,5%), hoewel hij geleidelijk stijgt (Eurostat, Statbel, Enquête naar de arbeidskrachten, berekeningen: FOD WASO, 2023).

Dit betekent dat vrouwen, en moeders in het bijzonder, in staat moeten zijn om hun band met werk gedurende hun hele 'actieve leven' te behouden en te ontwikkelen, zodat ze van een lange professionele carrière kunnen genieten. We moeten echter ons begrip van de verschillen tussen mannen en vrouwen aan het einde van de loopbaan verfijnen, vooral gezien het feit dat vrouwen de belangrijkste verzorgers zijn voor hun ouder wordende ouders, soms terwijl ze nog kinderen (of kleinkinderen) hebben om voor te zorgen - wat in de literatuur de 'sandwichgeneratie' wordt genoemd.

5.8 Impact van de hervorming van het tijdskrediet op de gelijkheid van mannen en vrouwen

Zoals aangehaald in het deel over het tijdskrediet, is sinds 1 februari 2023 een reeks maatregelen met betrekking tot het recht op uitkeringen in werking getreden om besparingen te realiseren.¹⁰³

Vanaf 1 februari 2023 gaat de leeftijd van het kind in het geval van voltijds tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn/haar kind' van acht naar vijf jaar voor het recht op uitkeringen, terwijl de leeftijd van acht jaar blijft behouden voor halftijds tijdskrediet, zowel voor het recht op verlof (bij de werkgever) als voor het recht op uitkeringen.

Bovendien is de anciënniteitsvoorwaarde om uitkeringen te krijgen voor tijdskrediet met motief 'zorgen voor zijn/haar kind', voor alle vormen van het tijdskrediet (voltijds, halftijds en 1/5), vanaf 1 juni 2023 van 24 maanden naar 36 maanden gegaan. De werknemer of werkneemster kan dus al recht op verlof (bij zijn/haar werkgever) krijgen vanaf 24 maanden anciënniteit, maar zal pas recht hebben op uitkeringen vanaf 36 maanden anciënniteit.¹⁰⁴

De cijfers in deze studie tonen aan dat vrouwen in de meerderheid zijn in het algemeen stelsel van het tijdskrediet (zowel voor de thematische verlopen als voor loopbaanonderbreking). Deze nieuwe maatregel heeft dus een grotere impact op vrouwen en hun mogelijkheden om een evenwicht te vinden tussen hun werk en privéleven. Door de uitkeringsbedragen te verlagen en het aantal betaalde maanden te verminderen, kan dit in de eerste plaats gevolgen hebben voor de lonen en ook voor hun pensioenen.

¹⁰³ Voor meer informatie, zie <https://www.rva.be/nieuws/2023/02/01/nieuwe-maatregelen-van-toepassing-vanaf-01.02.2023-loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verlopen>

¹⁰⁴ Voor meer informatie, zie: <https://www.rva.be/nieuws/2023/02/01/nieuwe-maatregelen-van-toepassing-vanaf-01.02.2023-loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verlopen>

5.9 Een semantische en symbolische verandering

Merk op dat vanuit een semantisch en symbolisch oogpunt 'verlof' verwijst naar een vrijstelling met betrekking tot arbeid, en geen erkenning geeft aan het werk als ouder, opvoeder of andere zorgverlener dat al te lang onzichtbaar is gebleven en voornamelijk door vrouwen werd uitgevoerd. Bovendien wordt er over mannelijke identiteit nog altijd te vaak gesproken in relatie tot het werk. In dat opzicht is een semantische evolutie belangrijk om een beleid van gendergelijkheid te voeren.

Zo zou de term 'verlof' eventueel vervangen kunnen worden door de term 'tijd', die dan tenminste ook uitdrukt dat de taak waarvoor er verlof wordt genomen eveneens tijd vergt (ouderschapstijd; tijd voor mantelzorg, enz.) De samenleving verandert, en de terminologie en woordenschat zouden mee moeten evolueren met die maatschappelijke veranderingen. We stappen geleidelijk af van een model waarin arbeid de enige referentieactiviteit is, en integreren andere activiteiten die als sociaal nuttig worden beschouwd (opleiding, zorg voor kinderen, zorg voor ernstig zieken of mensen die hun zelfstandigheid verliezen, enz.), vanuit de benadering van een levenstraject.

Er ontstaat een meer multiactieve samenleving, zij het grillig, in die zin dat tewerkstelling weliswaar de belangrijkste activiteit voor sociaaleconomische integratie blijft, maar een nieuwe dimensie krijgt in relatie tot andere activiteiten die volgens democratische samenlevingen erkenning en steun verdienen. In de praktijk is deze multiactiviteit nieuw noch neutraal, en zit ze bijvoorbeeld verrat in de klassieke uitdrukking "de dubbele werkdag van de vrouw". Wat aan het veranderen is, is de sociale en institutionele erkenning van een logica die in zekere zin 'de levenstrajecten van alle mannen en vrouwen vervrouwelijkt', terwijl lange tijd de overheersende logica die van 'de vermannelijking van de arbeidstrajecten van vrouwen' was. Vandaag zien we de paradoxen van deze vermannelijking van de arbeidstrajecten van vrouwen; vandaar de invoering van allerlei 'verzoeningsmechanismen' die moeten voorkomen dat ze een valkuil worden voor vrouwen en moeders in het bijzonder.

Bibliografie

Fusulier, B., Nicole-Dracourt, C. (2015). Retour sur l'impossible conciliation Travail/Famille. Interventions économiques/Political Economy, n°53. <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2643>

Fusulier, B., Mortelmans, D. (2021) 'Belgium country note', in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2021. Beschikbaar op: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

Fusulier, B., Nicole-Dracourt, C. (2018). Tous contributifs ? Vers une société multiactive !. Les Politiques Sociales, X, 76-93.

Merla, L., Mortelmans, D., Fusulier, B. (2018) 'Belgium country note', in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2018. Beschikbaar op: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

Schols, H. et al (2022). De loopbaansamenstelling van (toekomstig) gepensioneerde werknemers, PensionStat.be

Veerle V. et al (2022). Verpleegkundigen - De workforce in 2043: basisprojecties uitgaande van de reële instroom tot 2020. Een rapport van de Cel Planning van het Aanbod van de Gezondheidszorgberoepen van de Dienst Gezondheidsberoepen en Beroepsuitoefening – DG Gezondheidszorg – FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu. Beschikbaar op: https://overlegorganen.gezondheid.belgie.be/sites/default/files/documents/infirmiers_2023_nl.pdf

Colofon

UITGEVER

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Victor Hortaplein 40
B-1060 Brussel
+32 2 233 44 00
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
<https://igvm-iefh.belgium.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

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

AUTEURS

Laurène Thil, Steven Vanmarcke en Karolien Lenaerts (HIVA- KU Leuven)
Bernard Fusulier (UCLouvain)
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

DEPOTNUMMER

D/2023/10.043/14

De functies, titels en graden die in deze publicatie worden gebruikt, verwijzen naar personen van eender welk geslacht of genderidentiteit.

Cette publication est également disponible en français.



Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

igvm-iefh.belgium.be

Victor Hortaplein 40
1060 Brussel
T +32 2 233 44 00
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

.be