

# 6 Combinatie werk & gezin

*Laatste update 2020*

## Inhoud

6.1 Beleving	2
6.2 Aanpassingsstrategieën	3
6.3 Verlofstelstels	7
6.4 Bescherming tegen discriminatie	10
6.5 Europese vergelijking	11

Een goede manier vinden om het werk en de privésfeer te combineren blijft voor heel wat mensen een uitdaging. Meer nog, in België is dat voor velen een noodzakelijke voorwaarde voor een goed leven. In de [OESO Better Life Index voor België](#) staat het op de eerste plaats met een score van 8,4, nog vóór gezondheid (8,2), levenstevredenheid (7,6) en huisvesting (7,4).<sup>1</sup> De Better Life Index peilt naar welke domeinen mensen aangeven als wezenlijk voor hun geluk. Dingen die moeite kosten hebben meer kans om vernoemd te worden dan wat als vanzelfsprekend wordt ervaren. Een goede combinatie blijkt voor velen niet vanzelfsprekend. In dit hoofdstuk wordt de beleving van mensen toegelicht, de aanpassingsstrategieën en de specifieke verlofstelsels. De vergelijking met andere

<sup>1</sup> Bron: [www.oecdbetterlifeindex.org/countries/belgium](http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/belgium)

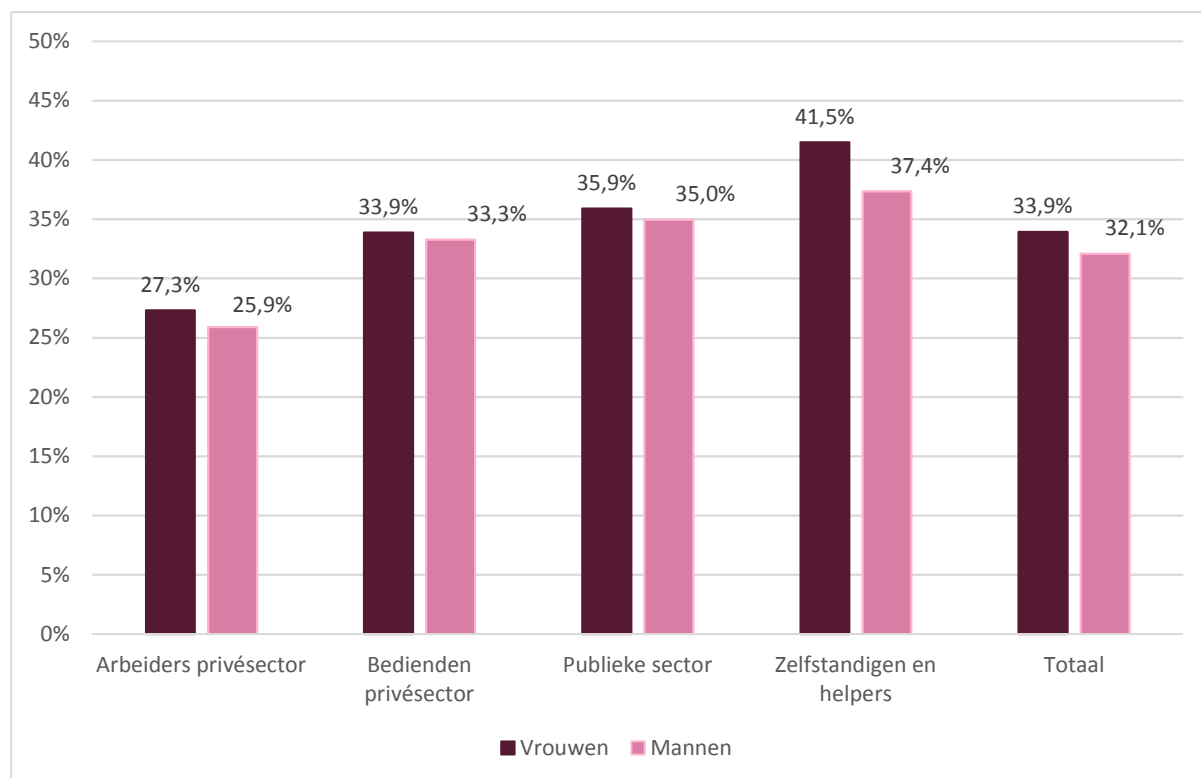
Europese landen wordt gemaakt en de bescherming bij discriminatie op grond van ouderschap komt aan bod.

### 6.1 Beleving

In de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) peilt Statbel naar de reële werksituatie van de Belgen. Het is een grote enquête die permanent loopt en op Europees niveau geharmoniseerd wordt. Heel wat van de vertrouwde arbeidsmarktgegevens zijn gebaseerd op de Enquête naar de Arbeidskrachten. Regelmatig worden er extra modules toegevoegd die specifiek een bepaald thema verder uitdiepen. In 2018 werd zo gevraagd naar de combinatie tussen arbeid en gezin.

Van de 18 tot 64-jarigen die aan het werk zijn, geven bijna evenveel mannen als vrouwen aan dat ze obstakels ervaren bij het combineren van werk en gezin. Het kan dan gaan om lange werktijden of verplaatsingen, moeilijke of onvoorspelbare werkschema's, veeleisend of vermoeiend werk... In het totaal antwoordt 33,9% van de vrouwen en 32,1% van de mannen die aan het werk zijn dat ze belemmeringen ervaren voor een goede combinatie. Dat is één op drie, ongeacht de gezinssituatie en vertrekkende van de concrete werkomstandigheden. Vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen, maar dan nog blijven er blijkbaar problemen bestaan. Arbeidsstatuut en scholingsniveau zijn belangrijke factoren. *(Grafieken 6.1 en 6.2)*

**Grafiek 6.1: Belemmeringen ervaren voor de combinatie werk en gezin naar statuut en geslacht (2018)**

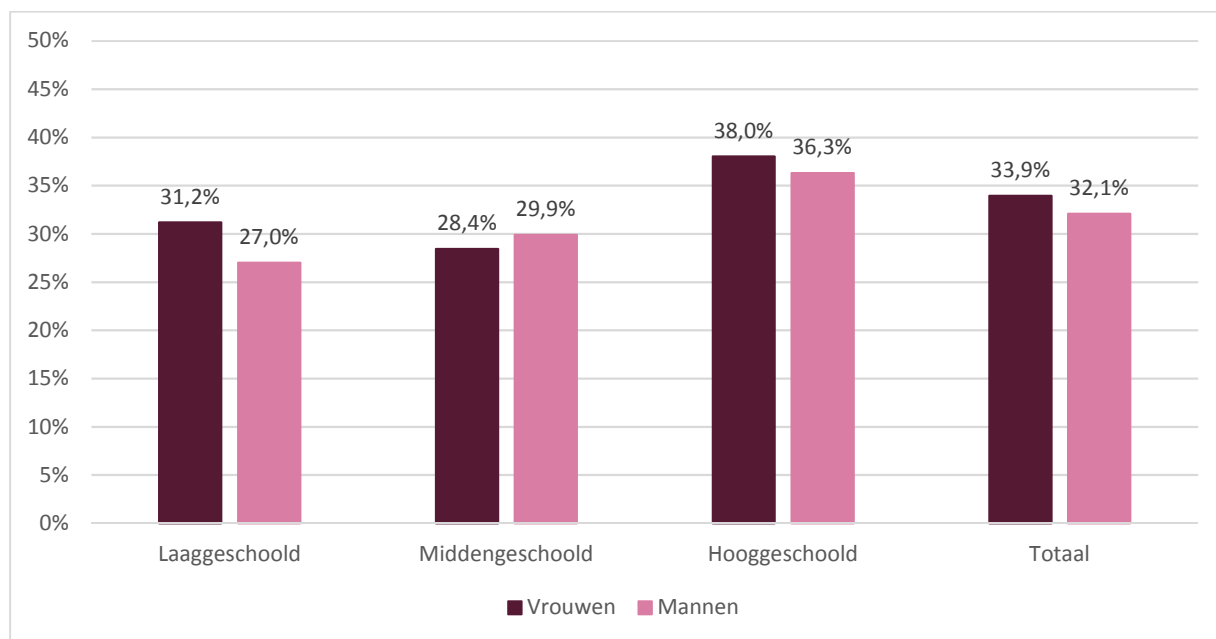


Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten – module combinatie arbeid-gezin 2018

Hoewel de genderverschillen hier niet zo groot zijn, bestaan er wel duidelijke verschillen naar statuut. Zelfstandigen vermelden het vaakst dat het werk een obstakel vormt voor een goede balans in het leven. 41,5% van de vrouwelijke zelfstandigen en 37,4% van de mannelijke zelfstandigen geven

aan dat ze moeilijkheden ervaren op dit vlak. In de publieke sector wordt het tweede vaakst gemeld dat er problemen zijn, gevolgd door bedienden in de privésector. Arbeiders in de privésector geven het minst vaak aan dat het werk een obstakel vormt. Hierbij moet wel vermeld worden dat arbeidsters procentueel gezien heel dikwijls deeltijds werken. Bij bedienden in de privésector en bij de ambtenaren is er verder nauwelijks een genderverschil. *(Grafiek 6.1)*

**Grafiek 6.2: Belemmeringen ervaren voor de combinatie werk en gezin naar scholingsniveau en geslacht (2018)**



Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten – module combinatie arbeid-gezin 2018

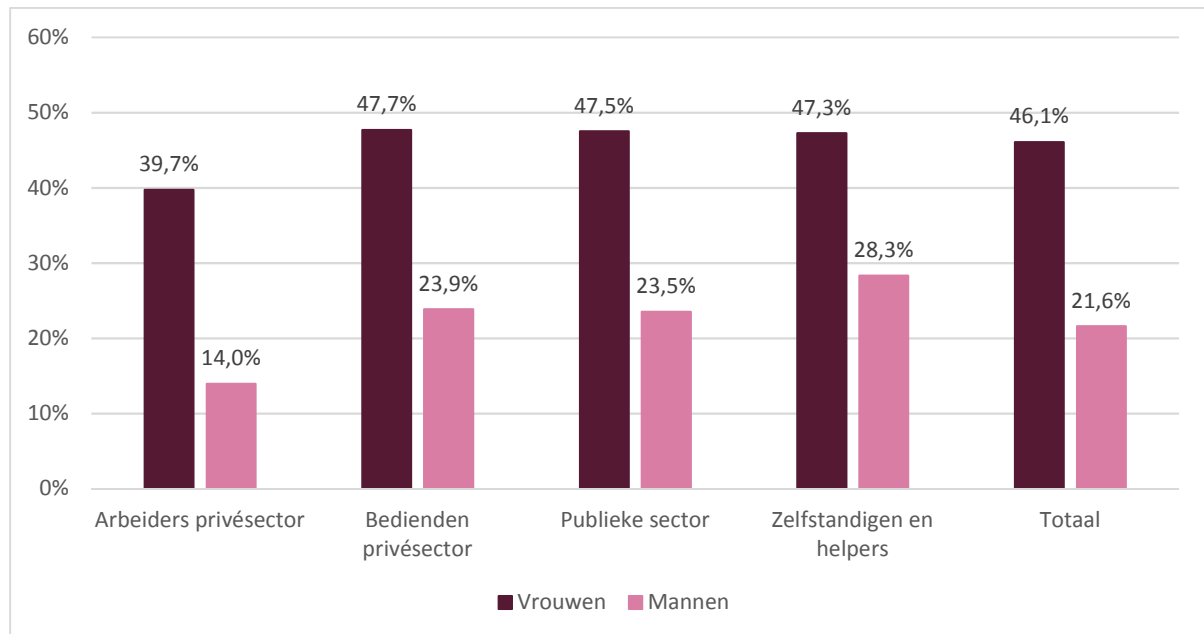
Ook naar scholingsniveau bestaan er duidelijke verschillen in de beleving van de combinatieproblematiek. 38% van de hooggeschoolde vrouwen en 36,3% van de hooggeschoolde mannen geeft aan dat de combinatie moeilijk is. Bij laaggeschoolden is dat respectievelijk 31,2% en 27%. Bij de middengespoolden geven mannen procentueel iets vaker aan dan vrouwen dat het werk een belemmering vormt voor een goede work life balance: 29,9% van de mannen, tegenover 28,4% van de vrouwen. *(Grafiek 6.2)*

## 6.2 Aanpassingsstrategieën

In de module van de Enquête naar de Arbeidskrachten werd er bij mensen met jonge kinderen doorgevraagd of ze bepaalde aanpassingen hadden gedaan om de combinatie tussen werk en gezin draagbaar te maken. Het kan dan gaan om minder uren gaan werken, een minder zwaar takenpakket opnemen, van werk of werkgever veranderen of gebruik maken van de verlofstelsels. Anders gaan werken om meer geld te verdienen uit financiële noodzaak werd eveneens bevestigd.

Vrouwen maken meer dan twee keer vaker aanpassingen op dit vlak. Bijna de helft van de vrouwen met jonge kinderen gaat anders werken. Tegelijk blijkt ook één op vijf vaders dat te doen. Ook hier zijn er verschillen naar statuut en scholingsgraad, al is gender hier duidelijk de doorslaggevende factor. *(Grafieken 6.3 en 6.4)*

**Grafiek 6.3: Concrete aanpassingen doen om de combinatie werk en gezin draagbaar te maken naar statuut en geslacht (2018)**

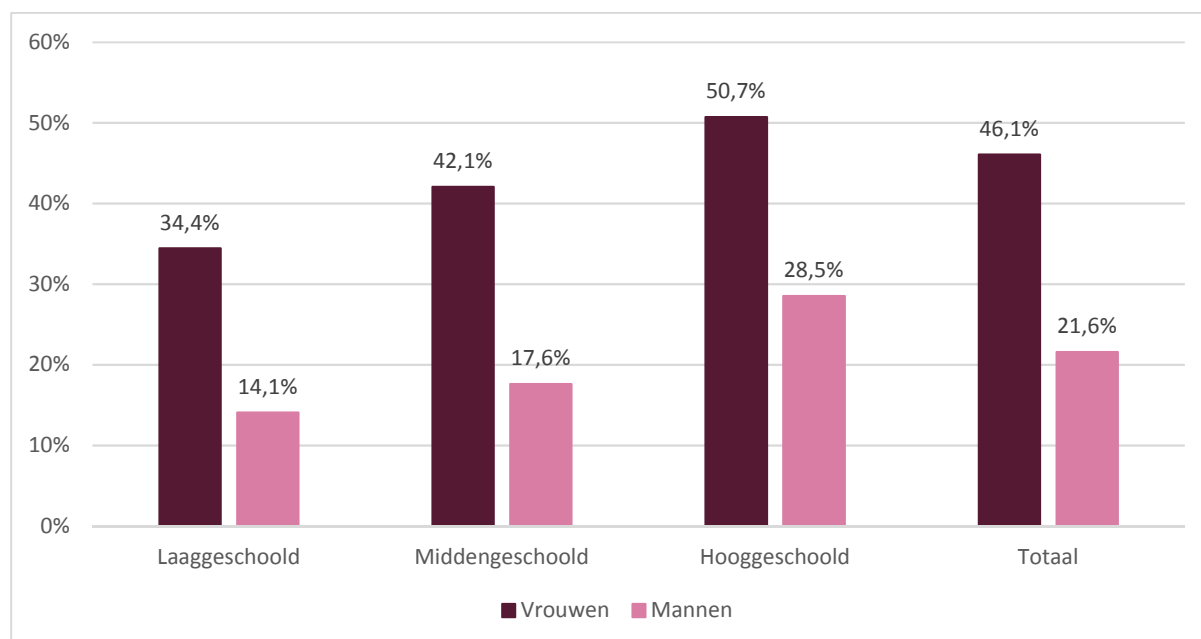


Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten – module combinatie arbeid-gezin 2018

Het percentage vrouwen met jonge kinderen die concrete aanpassingen doen om de combinatie van betaald werk met de zorgtaken thuis haalbaar te maken, is binnen ieder statuut hoog. Arbeidsters maken iets minder vaak aanpassingen. Hierbij kan opnieuw opgemerkt worden dat het aandeel deeltijds werk bij arbeidsters op zich al erg hoog is. Uit het onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie bleek ook dat zij zich in een kwetsbare positie bevinden en vaker ontslagen worden naar aanleiding van een zwangerschap.<sup>2</sup> Dat kan de drempel verhogen om effectief aanpassingen te vragen. Bij mannen liggen de percentages verder uit elkaar. Zelfstandigen sluiten twee keer vaker compromissen met het oog op een betere combinatie dan arbeiders: 28,3% tegenover 14%. Bij bedienden en ambtenaren is dat een 23%. Waarom arbeiders beduidend minder vaak aanpassingen doen, is moeilijk uit te maken: zijn aanpassingen niet mogelijk binnen bepaalde beroepen, niet wenselijk in sommige bedrijfsculturen, of niet aan de orde omdat er geen vraag naar is? Het kan ook zijn dat de drempel voor arbeiders nog hoger ligt dan voor arbeidsters. Dit zou verder onderzocht moeten worden. *(Grafiek 6.3)*

<sup>2</sup> [Zwanger aan het werk. De ervaringen van sollicitanten, werknemers en zelfstandige ondernemers in België](#), p.55-56

**Grafiek 6.4: Concrete aanpassingen doen om de combinatie werk en gezin draagbaar te maken naar scholingsniveau en geslacht (2018)**

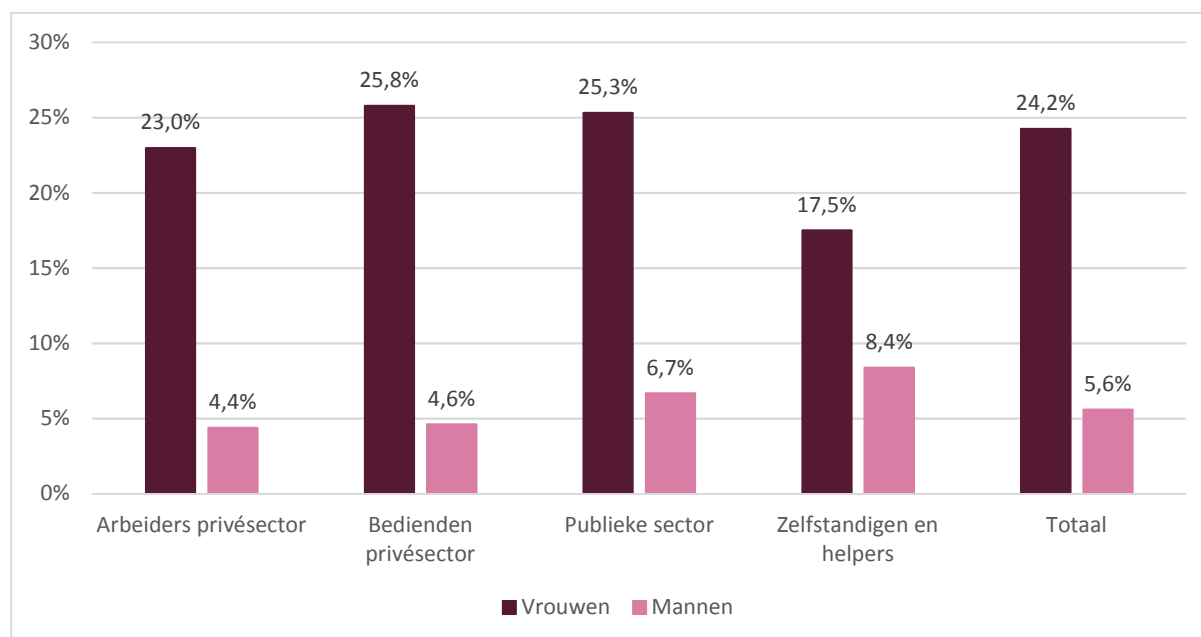


Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten – module combinatie arbeid-gezin 2018

Het beeld naar scholingsniveau is nog meer uitgesproken. 50,7% van de hooggeschoolde vrouwen met jonge kinderen heeft aanpassingen gedaan. Bij de middengeschoolden is dat 42,1% en bij de laaggeschoolden maar 34,4%. Van de hooggeschoolde mannen maakte 28,5% aanpassingen, bij de laaggeschoolden 14,1%. Het genderverschil is het grootst bij de middengeschoolden: tegenover 42,1% van de vrouwen die aanpassingen maakten, staan 17,6% van de mannen. *(Grafiek 6.4)*

Meer, anders of elders gaan werken uit financiële noodzaak wordt door 2,2% van de jonge vaders en 2,1% van de jonge moeders vermeld. Gebruik maken van verlofstelsels om gezinsredenen wordt vermeld door 1% van de mannen en 3% van de vrouwen.

**Grafiek 6.5: Minder uren gaan werken om de combinatie werk en gezin draagbaar te maken naar statuut en geslacht (2018)**

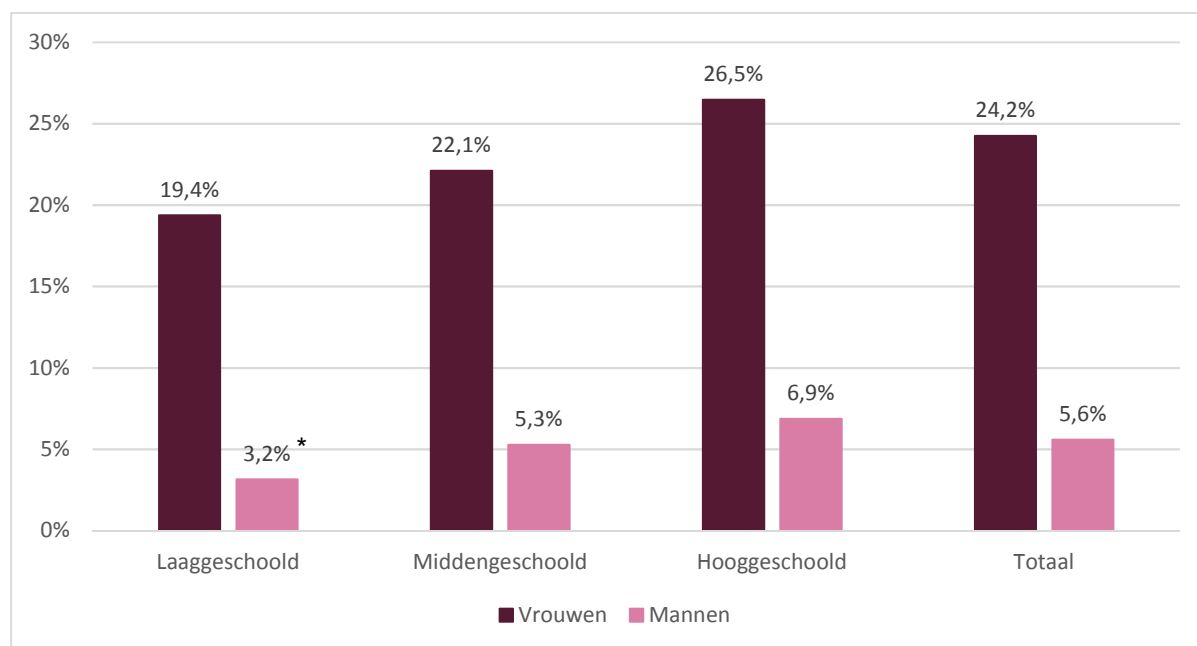


Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten – module combinatie arbeid-gezin 2018

Minder uren gaan werken is met stip de meest populaire aanpassing die jonge ouders maken. Bij vrouwen is dat 1 op 4, bij mannen 1 op 20. Voor vrouwen is het verschil tussen de statuten niet erg groot. De kloof met mannen is wel groot. Bij mannen gaat slechts 4,4% van de arbeiders en 4,6% van de bedienden in de privésector minder uren werken om de kinderen op te vangen. Bij zelfstandigen is dat 8,4%. In de publieke sector zit daar tussenin met 6,7% van de jonge vaders die minder gaan werken. Omgerekend komt dat neer op 1 op 15.

Het genderverschil is bij zelfstandigen een heel stuk kleiner. Zelfstandigen geven in verhouding ook veel vaker aan dat ze andere aanpassingen maakten dan degene die werden opgenoemd in de enquête: 17,2% van de vrouwen en 13,5% van de mannen doen dat. (Grafiek 6.5)

**Grafiek 6.6: Minder uren gaan werken om de combinatie werk en gezin draagbaar te maken naar scholingsniveau en geslacht (2018)**



Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten – module combinatie arbeid-gezin 2018

\* Dit percentage van moet met voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, omdat het betrekking heeft op kleine aantallen.

Hoe hoger geschoold hoe vaker mensen minder uren gaan werken om bij de kinderen te kunnen zijn. De kloof tussen vrouwen en mannen is hier ook groot.

In 2016 bracht het Instituut een studie uit over combinatiestrategieën van vrouwen en mannen. Daarin bleek o.a. dat het deeltijds werken vrouwen niet echt helpt om de ervaren tijdsdruk te verlichten. Die is nagenoeg dezelfde voor deeltijds en voltijds werkende vrouwen.<sup>3</sup>

### 6.3 Verlofstelsels

België heeft een uitgebreid systeem van verlofstelsels dat bedoeld is om een goede combinatie van werk en gezin mogelijk te maken. Idealiter voorkomen deze stelsels dat mensen volledig of gedeeltelijk uit de arbeidsmarkt stappen om zorgtaken te kunnen opnemen. Naast de algemene stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderbreking, bestaan er thematische verloven. Specifiek voor ouders is er ouderschapsverlof. Vanuit de invalshoek van gendergelijkheid zijn dit belangrijke maatregelen. Omdat zorg nog onevenredig vaak door vrouwen wordt opgenomen, trachten deze maatregelen de effecten van de ongelijkheid op de arbeidsmarktpositie van vrouwen te verkleinen. Tegelijk kan het opnemen van sommige van deze verloven door mannen gezien worden als een indicatie van het verkleinen van de genderkloof in zorg.

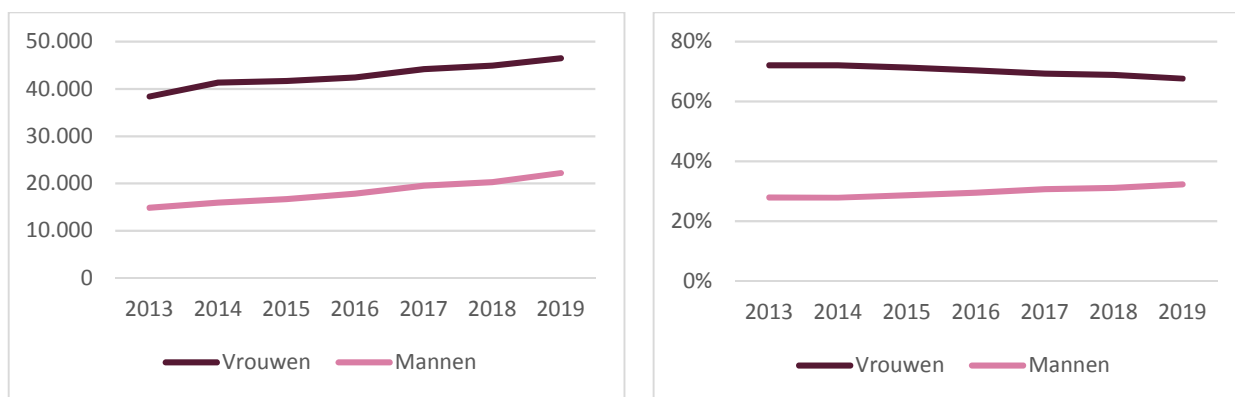
<sup>3</sup> [De organisatie en combinatie van arbeids- en gezinsverantwoordelijkheden bij vrouwen en mannen in België](#), p. 39-43.

Tabel 6.1: Evolutie in ouderschapsverlof met uitkering naar geslacht (2013-2019)

	Aantal			Verdeling		
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
2013	38.386	14.849	53.235	72,1%	27,9%	100,0%
2014	41.323	15.976	57.299	72,1%	27,9%	100,0%
2015	41.655	16.718	58.374	71,4%	28,6%	100,0%
2016	42.448	17.824	60.272	70,4%	29,6%	100,0%
2017	44.184	19.555	63.739	69,3%	30,7%	100,0%
2018	44.923	20.295	65.218	68,9%	31,1%	100,0%
2019	46.477	22.211	68.688	67,7%	32,3%	100,0%
Groei-percentage	21,1%	49,6%	29,0%			

Bron: RVA (berekening IGVM)

Grafiek 6.7: Evolutie in ouderschapsverlof met uitkering naar geslacht (aantallen en verdeling) (2013-2019)



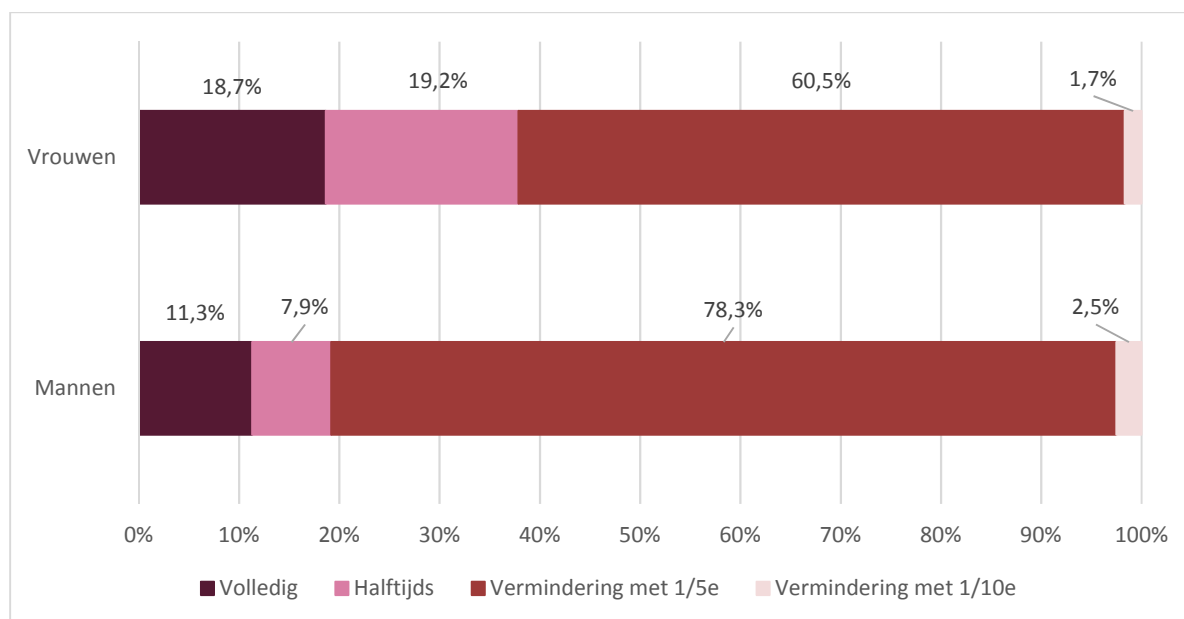
Bron: RVA (berekening IGVM)

Van 2013 tot 2019 was er een constante stijging in het aantal personen dat ouderschapsverlof opneemt. In absolute aantallen gaat het om een achtduizendtal vrouwen meer en een zeventuizend driehonderd mannen meer dan zes jaar eerder. Procentueel gezien is de toename bij vaders echter een stuk groter: dat aantal is met de helft toegenomen. Jaar na jaar wordt de verdeling tussen vrouwen en mannen ook minder ongelijk. Was in 2013 nog 72,1% van de mensen in ouderschapsverlof vrouw, dan is dat in 2019 67,7%. Nog altijd goed voor tweederde. Er is dus een grote genderkloof, maar met een constante maar trage evolutie in de richting van meer gelijkheid. (Tabel 6.1, Grafiek 6.7)

Ouderschapsverlof kan voltijds worden opgenomen, maar ook halftijds, één dag per week en zelfs in halve dagen. Het ouderschapsverlof opgenomen in één dag per week is veruit het meest populair, bij vaders zelfs nog meer dan bij moeders. Bijna 4 op 5 mannen die ouderschapsverlof opnemen, doet dat één dag per week. Bij vrouwen is dat 3 op 5. (Grafiek 6.8)



Grafiek 6.8: Ouderschapsverlof met uitkering naar stelsel en geslacht (2013-2019)



Bron: RVA (berekening IGVM)

Niet alleen ouders met jonge kinderen worden geconfronteerd met een combinatievraagstuk. De systemen van tijdskrediet en loopbaanonderbreking hebben een ruimer toepassingsgebied. Wie tewerkgesteld is in de privésector kan onder bepaalde voorwaarden tijdskrediet aanvragen omwille van zorgredenen, voor het volgen van een erkende opleiding en voor een eindloopbaan. Zorg omvat: zorgen voor je kind(eren) jonger dan 8 jaar; palliatieve zorgen verlenen; zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid; zorgen voor een kind jonger dan 21 jaar met een handicap; bijstand of zorg verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van je gezin.<sup>4</sup> In een eindloopbaanstelsel of een landingsbaan kunnen mensen aan het einde van hun loopbaan de prestaties verminderen tot ze met pensioen gaan. Bij vrouwen die tijdskrediet nemen, is zorg de belangrijkste categorie, bij mannen overwegen de eindloopbaners in grote mate: 4 op de 5 mannen in tijdskrediet, nemen dat op in aanloop naar hun pensioen. (Tabel 6.2)

Tabel 6.2: Tijdskrediet met uitkering naar geslacht (2019)

	Aantal			Verdeling	
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen
Zorg*	31.484	6.333	53.235	48,2%	15,0%
Erkende opleiding volgen	649	287	57.299	1,0%	0,7%
Eindloopbaan-stelsel	29.135	34.056	58.374	44,6%	80,8%
Andere	3.994	1.453	60.272	6,1%	3,4%
Totaal	65.263	42.128	63.739	100,0%	100,0%

Bron: RVA (berekening IGVM)

<sup>4</sup> De volledige reglementering kan worden geraadpleegd op de website van de Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening ([www.rva.be](http://www.rva.be)).

In de publieke sector bestaat het systeem van loonbaanonderbreking. Dit systeem wordt zowel door vrouwen (64,8%), als door mannen (79,8%) hoofdzakelijk opgenomen aan het einde van de loopbaan.

**Tabel 6.3: Loopbaanonderbreking met uitkering naar geslacht (2019)**

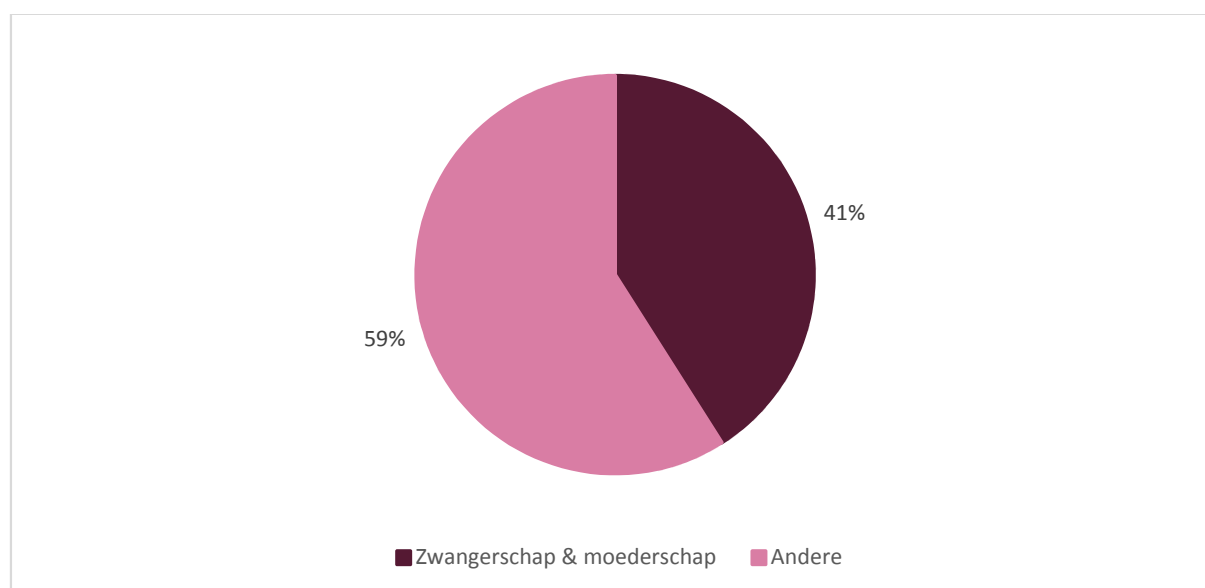
	Aantal			Verdeling	
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen
Algemeen stelsel, volledige onderbreking	1.461	705	2.166	3,8%	4,5%
Algemeen stelsel, deeltijdse onderbreking	11.936	2.449	14.386	31,4%	15,7%
Eindeloopbaanstelsel, deeltijdse vermindering	24.659	12.466	37.124	64,8%	79,8%
<b>Totaal</b>	<b>38.056</b>	<b>15.620</b>	<b>53.676</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Bron: RVA (berekening IGVM)

#### 6.4 Bescherming tegen discriminatie

In België zijn zwangerschap en ouderschap een beschermd criterium in de antidiscriminatie-wetgeving: vaders en moeders die op grond van hun ouderschap ongunstig behandeld worden kunnen daarvoor aankloppen bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Vader- en meemoederschap werden maar in de wetgeving opgenomen in 2020. Daar bestaan voorlopig nog geen cijfers over. Zwangerschap en moederschap maken wel al jaren een groot deel uit van de klachten en meldingen die te maken hebben met arbeid. In 2019 bedroeg dat 41%.

**Grafiek 6.9: Zwangerschap en moederschap bij meldingen in verband met discriminatie in verband met arbeid (2019)**

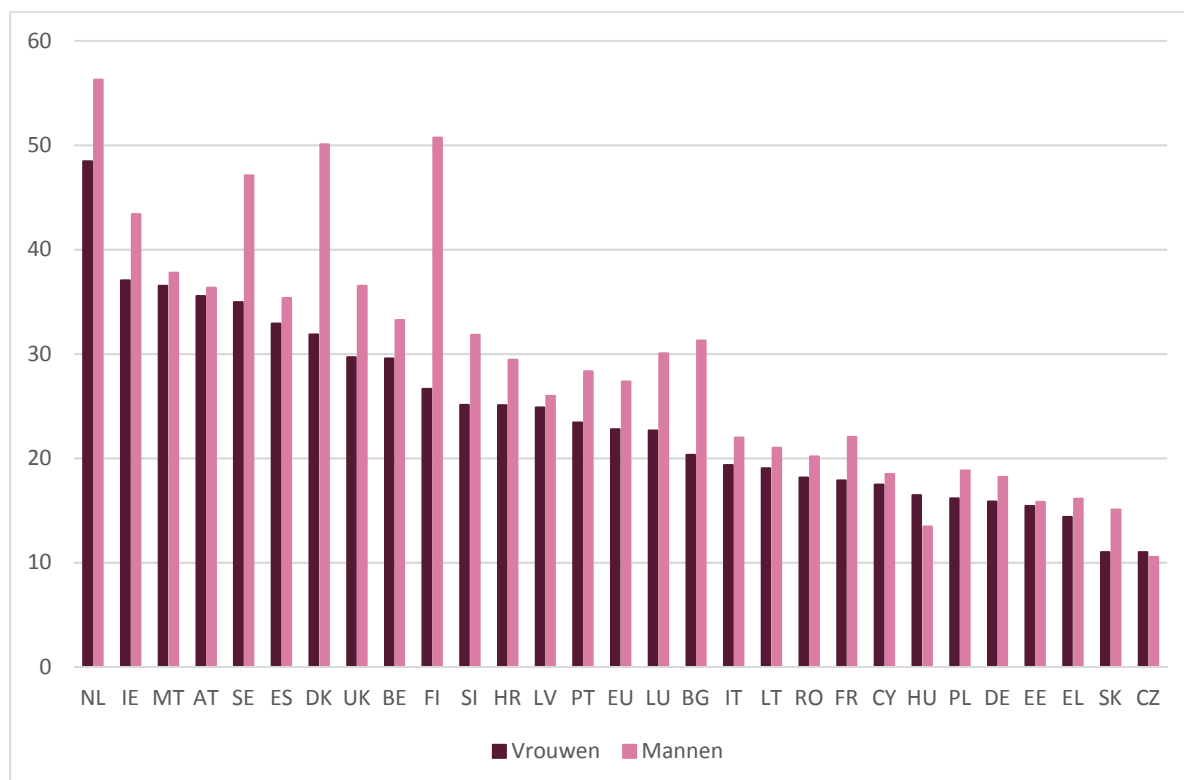


Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

### 6.5 Europese vergelijking

België neemt heel wat ondersteunende maatregelen en in Europese context doet België het doorgaans niet slecht. In de Europese Gender Equality Index is de combinatie werk-gezin geen apart domein. De verdeling van de zorg komt aan bod bij tijdsbesteding en wordt besproken in hoofdstuk 7. Het domein werk omvat een indicator rond flexibiliteit met het oog op een goede combinatie tussen werk en privéleven.<sup>5</sup> De vraag is gebaseerd op de Labour Force Survey (Enquête naar de Arbeidskrachten). De vraag die aan werknemers wordt voorgelegd is of ze tijdens de werkuren één of twee uur vrijaf kunnen nemen als er zich iets voordoet op persoonlijk of familiaal vlak. In bijna alle Lidstaten blijkt dat voor mannen makkelijker dan voor vrouwen. In de grafiek zijn de landen gerangschikt volgens het aandeel vrouwen dat een uurtje vrijaf kan nemen om privéredenen. Dat blijkt met stip het makkelijkst in Nederland: 48,5% van de vrouwen en 56,3% van de mannen met werk kunnen er gebruik maken van dit soort flexibiliteit. De genderkloof is verrassend genoeg het grootst in Finland, Denemarken en Zweden: mannen kunnen daar blijkbaar veel vaker op begrip rekenen van de werkgever dan vrouwen. In België kan 29,5% van de vrouwen en 33,2% van de mannen vrijaf nemen tijdens de werkuren. De genderkloof is op dit vlak dus niet zo groot. België doet het beter dan het Europese gemiddelde. Het Europese gemiddelde ligt op 22,8% van de vrouwen en 27,3% van de mannen.

**Grafiek 6.10: Aandeel vrouwen en mannen die één of twee uur vrijaf kunnen nemen tijdens de werkuren om persoonlijke of familiale redenen (2017)**



Bron: Eurostat, LFS 2017 (berekeningen EIGE)

<sup>5</sup> Bron: [eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work](http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work)

**Tabel 6.4: Aandeel vrouwen en mannen die één of twee uur vrijaf kunnen nemen tijdens de werkuren om persoonlijke of familiale redenen en genderverschil (in procenten en procentpunten) (2017)**

Lidstaten	Vrouwen (%)	Mannen (%)	Genderverschil (M-V) (pp)
NL	48,5	56,3	7,8
IE	37,1	43,4	6,3
MT	36,5	37,8	1,3
AT	35,5	36,4	0,8
SE	34,9	47,1	12,2
ES	32,9	35,3	2,5
DK	31,8	50,1	18,2
UK	29,7	36,5	6,8
BE	29,5	33,2	3,7
FI	26,7	50,7	24,1
SI	25,1	31,8	6,7
HR	25,1	29,4	4,3
LV	24,9	26,0	1,1
PT	23,4	28,3	4,9
EU	22,8	27,3	4,5
LU	22,7	30,0	7,4
BG	20,3	31,3	11,0
IT	19,3	22,0	2,6
LT	19,0	21,0	2,0
RO	18,2	20,2	2,0
FR	17,9	22,1	4,2
CY	17,5	18,5	1,0
HU	16,5	13,4	-3,0
PL	16,1	18,8	2,7
DE	15,8	18,2	2,4
EE	15,4	15,8	0,4
EL	14,4	16,1	1,8
SK	11,0	15,1	4,1
CZ	11,0	10,6	-0,4

Bron: Eurostat, LFS 2017 (berekeningen EIGE)

**Tabel 6.5: Alfabetische lijst afkortingen landen**

AT	Oostenrijk
BE	België
BG	Bulgarije
CY	Cyprus
CZ	Tsjechië
DE	Duitsland
DK	Denemarken
EE	Estland

EL	Griekenland
ES	Spanje
EU	Europese Unie
FI	Finland
FR	Frankrijk
HR	Kroatië
HU	Hongarije
IE	Ierland
IT	Italië
LT	Litouwen
LU	Luxemburg
LV	Letland
MT	Malta
NL	Nederland
PL	Polen
PT	Portugal
RO	Roemenië
SE	Zweden
SI	Slovenië
SK	Slovakije
UK	Verenigd Koninkrijk

Meer informatie over dit onderwerp:

[www.statbel.fgov.be](http://www.statbel.fgov.be)

[www.rva.be](http://www.rva.be)

[eige.europa.eu](http://eige.europa.eu)

Verantwoordelijk uitgever  
Michel Pasteel, directeur  
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen  
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel  
[igvm-iefh.belgium.be](http://igvm-iefh.belgium.be)

Samenstelling Hildegard Van Hove