

R A P P O R T Nr. 76

ALGEMENE EVALUATIE VAN DE BESTAANDE VERLOFSTELSELS

15 december 2009

2.377-1

INHOUDSTAFEL

| | <u>Blz.</u> |
|---|-------------|
| I. Inleiding | 2 |
| II. Evaluatie van de verschillende verlofstelsels | 3 |
| A. Kort verzuim | |
| 1. Korte beschrijving van het stelsel | 3 |
| a. Principe | 3 |
| b. Gebeurtenissen | 4 |
| 2. Impact van het stelsel | 7 |
| 3. Gelijktellingen | 7 |
| B. Dwingende reden | |
| 1. Korte omschrijving van het stelsel | 7 |
| a. Principe | 7 |
| b. Gebeurtenissen | 8 |
| 2. Impact van het stelsel | 9 |
| 3. Toepassing van het stelsel | 9 |
| 4. Gelijktellingen | 9 |
| C. Tijdskrediet | |
| 1. Korte beschrijving van het stelsel | 10 |
| a. Evolutie van het stelsel | 10 |
| b. Het recht op tijdskrediet | 12 |
| 2. Impact van het stelsel | 15 |
| a. De hoogte van de uitkering | 15 |
| b. Aantal gerechtigden | 18 |
| c. Budgettaire impact | 21 |
| 3. Toepassing van het stelsel | 22 |
| a. Overgang tussen de stelsels | 22 |
| b. Proportionaliteit | 24 |
| c. Verschil in behandeling | 24 |
| d. Overlappenden | 25 |
| 4. Gelijktellingen | 25 |
| D. Ouderschapsverlof | |
| 1. Korte beschrijving van het stelsel | 26 |
| a. Evolutie van het stelsel | 26 |
| b. Het ouderschapsverlof | 28 |
| 2. Impact van het stelsel | 29 |
| a. De hoogte van de premie | 29 |
| b. Aantal gerechtigden | 30 |
| c. Budgettaire impact | 31 |

| | | |
|--|--|----|
| 3. | Toepassing van het stelsel | 32 |
| a. | Overgang tussen de stelsels | 32 |
| b. | Proportionaliteit | 33 |
| c. | Verschil in behandeling | 33 |
| d. | Overlappingen | 33 |
| 4. | Gelijkstellingen | 34 |
| E. Palliatief verlof | | |
| 1. | Korte beschrijving van het stelsel | 34 |
| 2. | Impact van het stelsel | 35 |
| a. | Aantal gerechtigden | 35 |
| b. | Budgettaire impact | 36 |
| 3. | Toepassing van het stelsel | 37 |
| a. | Proportionaliteit | 37 |
| b. | Overlappingen | 37 |
| 4. | Gelijkstellingen | 37 |
| F. Verlof voor verzorging van een zwaar ziek familielid | | |
| 1. | Korte beschrijving van het stelsel | 38 |
| 2. | Impact van het stelsel | 39 |
| a. | Aantal gerechtigden | 39 |
| b. | Budgettaire impact | 40 |
| 3. | Toepassing van het stelsel | 41 |
| a. | Proportionaliteit | 41 |
| b. | Overlappingen | 41 |
| 4. | Gelijkstellingen | 41 |
| G. Verlof voor een zwaar ziek kind dat in een ziekenhuis opgenomen is | | |
| 1. | Korte beschrijving van het stelsel | 42 |
| 2. | Impact van het stelsel | 43 |
| 3. | Toepassing van het stelsel | 43 |
| a. | Proportionaliteit | 43 |
| b. | Overlappingen | 43 |
| 4. | Gelijkstellingen | 43 |
| H. Moederschapsverlof | | |
| 1. | Beschrijving van het stelsel | 44 |
| a. | Moederschapsbescherming | 44 |
| b. | Moederschapsverlof | 44 |
| 2. | Impact van het stelsel | 46 |
| 3. | Toepassing van het stelsel | 47 |
| a. | Weerslag van bepaalde gebeurtenissen | 47 |
| b. | Proportionaliteit en overgang naar een ander verlofstelsel | 47 |
| 4. | Gelijkstellingen | 48 |

| | |
|--|----|
| I. Prophylactisch verlof gekoppeld aan de moederschapsbescherming | |
| 1. Periode van verwijdering van de zwangere werkneemster | 48 |
| a. Beschrijving van het stelsel | 48 |
| b. Impact van het stelsel | 49 |
| c. Toepassing van het stelsel | 50 |
| 1) Proportionaliteit | 50 |
| 2) Verschil in behandeling | 50 |
| d. Gelijkstellingen | 50 |
| 2. Borstvoedingsverlof | 51 |
| a. Beschrijving van het stelsel | 51 |
| b. Impact van het stelsel | 51 |
| c. Toepassing van het stelsel | 52 |
| d. Gelijkstellingen | 52 |
| J. Borstvoedingspauzes | |
| 1. Korte beschrijving van het stelsel | 52 |
| 2. Impact van het stelsel | 53 |
| 3. Toepassing van het stelsel | 53 |
| 4. Gelijkstellingen | 53 |
| K. Vaderschapsverlof | |
| 1. Beschrijving van het stelsel | 54 |
| 2. Impact van het stelsel | 54 |
| 3. Toepassing van het stelsel | 55 |
| a. Proportionaliteit | 55 |
| b. Verschil in behandeling | 55 |
| c. Cumulatie | 56 |
| 4. Gelijkstellingen | 56 |
| L. Adoptieverlof | |
| 1. Beschrijving van het stelsel | 56 |
| 2. Impact van het stelsel | 58 |
| 3. Toepassing van het stelsel | 58 |
| 4. Gelijkstellingen | 58 |
| M. Pleegzorgverlof | |
| 1. Korte beschrijving van het stelsel | 59 |
| 2. Impact van het stelsel | 60 |
| a. Aantal gerechtigden | 60 |
| b. Budgettaire impact | 60 |
| 3. Toepassing van het stelsel | 61 |
| a. Proportionaliteit | 61 |
| b. Overlappendingen | 61 |
| 4. Gelijkstellingen | 61 |

N. Jaarlijkse Vakantie

O. Vorming

| | |
|--|----|
| III. Kwalitatieve studies | 62 |
| A. Studie Idea Consult | 62 |
| B. Studie “Zorg voor kinderen in Vlaanderen : een dagelijkse evenwichtsoefening” | 64 |
| IV. Besluiten en aanbevelingen | 67 |

Overzicht van de bijlagen

Bijlage 1 : samenvattende tabel

Bijlage 2 : statistieken klein verlet en dwingende redenen van USS

Bijlage 3 : sectorale analyse klein verlet van FOD WASO

Bijlage 4 : sectorale analyse dwingende redenen van FOD WASO

Bijlage 5 : statistieken RIZIV

Bijlage 6 : statistieken RVA

Bijlage 7 : Overgangen tijdskrediet en thematische verlopen

Bijlage 8 : sectorale analyse tijdskrediet van FOD WASO

R A P P O R T Nr. 76

Onderwerp: Algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels - Gevolg aan de adviezen nr. 1.689 en 1.690

De Nationale Arbeidsraad heeft er zich in advies nr. 1.689 toe verbonden om uiterlijk tegen 31 december 2009 een globale evaluatie te maken van de verschillende verlofstelsels en het tijdskrediet.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan een werkgroep ad hoc.

Op basis van die besprekingen heeft de Raad op 15 december 2009 navolgend rapport uitgebracht.

x x x

I. INLEIDING

Gelet op de vele adviesaanvragen over verlofstelsels, heeft de Nationale Arbeidsraad er zich in advies nr. 1.689 toe verbonden om uiterlijk tegen 31 december 2009 een globale evaluatie te maken van de verschillende verlofstelsels en het tijdskrediet.

Volgens genoemd advies heeft die evaluatie tot doel een duidelijk en eenvormig rechtskader vast te stellen zodat evenwichtige en geharmoniseerde oplossingen kunnen worden gevonden voor bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen, rekening houdend met de groeiende verscheidenheid van de bestaande verloven, de vergoeding ervan alsook op de budgettaire gevolgen die ermee gepaard gaan.

De evaluatie moet worden gezien in het algemene kader van de combinatie arbeid-gezin, met constante aandacht voor de beheersbaarheid van de verlofstelsels vanuit het oogpunt van arbeidsorganisatie, transparantie, toegankelijkheid en eenvoud en tevens rekening houdend met het Europees kader dat ter zake is uitgestippeld.

De evaluatie moet tevens gebeuren in het licht van de maatschappelijke behoeften waaraan ze kunnen voldoen. In die optiek moet in de evaluatie aandacht worden besteed aan eventuele discriminerende situaties, ondermeer als gevolg van het ontstaan van andere soorten van gezinnen zoals de nieuw samengestelde gezinnen en de eenoudergezinnen.

Daarnaast moet de evaluatie zich ook buigen over het probleem van eventuele overlappingsen tussen de bestaande verlofstelsels, omdat het kan zijn dat men door een wildgroei van nieuwe verlofstelsels geen oog meer heeft voor de aan de evaluatie ten grondslag liggende doelstellingen inzake evenwicht, transparantie, eenvoud en harmonie.

Om zijn werkzaamheden tot een goed einde te kunnen brengen en tot een duidelijk en eenvoudig rechtskader in die materie te kunnen komen, heeft de Raad in voornoemd advies de beleidsmakers eveneens met aandrang gevraagd de resultaten van de evaluatie af te wachten alvorens nieuwe initiatieven te nemen.

In die context is onderstaand rapport over de verlofstelsels en het tijdskrediet tot stand gekomen.

Daarvoor heeft de werkgroep ad hoc, aan wie de bespreking van dit dossier werd toevertrouwd, in eerste instantie allerlei gegevens verzameld over de verschillende bestaande verlofstelsels. Hierbij wil de Raad de verdienstelijke inspanningen benadrukken van de instellingen en organisaties die aan dit rapport hebben meegewerkt, in het bijzonder de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociale Zaken en de Unie van Sociale Secretariaten.

Op basis van die gegevens, heeft de Raad vastgesteld dat die verschillende verlofstelsels aan diverse doelstellingen tegemoetkomen zoals combinatie arbeid en privé-leven, opvoeding, zorg, medische bijstand enzovoort.

In onderstaand rapport is hij nagegaan welke die doelstellingen zijn, welke de evolutie is van elk stelsel zowel op vlak van reglementering, aantal gerechtigden en budgettaire impact. Daarnaast worden mogelijke discriminerende situaties, het al dan niet aanwezig zijn van proportionele rechten, eventuele overlappingsen tussen verlofstelsels en de gelijkstellingen voor de sociale zekerheid besproken. In het laatste deel wordt eveneens een kwalitatieve analyse gemaakt van het gebruik van tijds-krediet en andere vormen van loopbaanonderbreking. Het rapport wordt afgesloten met een aantal aanbevelingen.

II. EVALUATIE VAN DE VERSCHILLENDE VERLOFSTELSLS

A. Kort verzuim

1. Korte beschrijving van het stelsel

a. Principe

Kort verzuim is het recht van de werknemer om met behoud van zijn normaal loon van het werk afwezig te blijven ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen of voor de vervulling van bepaalde staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten¹. De gebeurtenissen die recht geven op klein verlet zijn bij koninklijk besluit van 28 augustus 1963 limitatief opgesomd. Voor elke gebeurtenis is bepaald hoe lang de afwezigheid mag duren en gedurende welke periode de afwezigheid mag worden opgenomen.

¹ Artikel 30, § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Gunstiger regelingen, dan de regeling die is voorzien in het hierboven vermeld koninklijk besluit, kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak of in de individuele arbeidsovereenkomst. Uit de sectorale analyse van de regelgeving inzake kort verzuim van de FOD WASO blijkt dat in totaal 90 paritaire comités en subcomités een hierover een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten. In de meerderheid van de sectorale regelingen wordt het recht op klein verlet uitgebreid, zowel wat het aantal dagen als wat de gebeurtenissen betreft. Zo wordt meermaals een kort verzuim voorzien bij miskraam van de partner of bij een verhuis van de hoofdverblijfplaats van de werknemer. Uit de analyse blijkt ook dat meerdere sectoren inzake non-discriminatie van nieuwe gezinsvormen hebben vooruitgelopen op de wetgeving: samenwonende partners, kinderen of ouders van de partner worden met eigen familie gelijkgesteld. In dezelfde zin wordt een plechtigheid van wettelijk samenwonen in bepaalde sectoren ook gelijkgesteld met een huwelijk. Slechts in twee paritaire (sub)comités werd afgesproken dat van de wettelijke regeling inzake klein verlet niet kan worden afgeweken.

Om het klein verlet te kunnen opnemen :

- moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen of indien zulks onmogelijk is zo spoedig mogelijk;
- moet de werknemer de afwezigheid aanwenden voor het doel waarvoor ze toegestaan is.

b. Gebeurtenissen

De gebeurtenissen die worden opgesomd in het KB van 28/8/1963² zijn :

² In dit kader worden een aangenomen of een erkend natuurlijk kind wordt met een wettig kind gelijkgesteld; worden de schoonbroer, schoonzuster, grootvader en grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, schoonzuster, grootvader en grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder van de werknemer; wordt een halfbroer of halfzuster wordt gelijkgesteld met een broer of zuster. Voor gebeurtenissen die zich voordoen in de familie van de partner hebben werknemers die wettelijk samenwonen met hun partner dezelfde rechten op klein verlet als werknemers die gehuwd zijn.

- **Huwelijk van de werknemer:** 2 dagen, door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week
- **Huwelijk van een kind van de werknemer** of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer: de dag van het huwelijk
- **Priesterwijding of intrede in het klooster** van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer: de dag van de plechtigheid
- **Overlijden van de echtgenoot** of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer: drie dagen, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
- **Overlijden van een broer**, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter **die bij de werknemer inwoont**: twee dagen, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
- **Overlijden van een broer**, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter **die niet bij de werknemer inwoont**: de dag van de begrafenis;
- **Plechtige communie** van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e): de dag van de plechtigheid (wanneer deze samenvalt met een zondag, feestdag, of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt);
- **Deelneming** van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) **aan het feest van de vrijzinnige jeugd** daar waar dit feest plaatsvindt: de dag van het feest (wanneer dit samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt);

- Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een **rekruterings- en selectiecentrum** of in een **militair hospitaal** ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- of selectiecentrum: de nodige tijd, met een maximum van 3 dagen;
- Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde **op de administratieve Gezondheidsdienst** of in een van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving over het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd, met een maximum van 3 dagen;
- Bijwonen van een bijeenkomst van de **familieraad**, bijeengeroepen door de vrederechter: de nodige tijd, met een maximum van één dag;
- **Deelneming aan een jury**, oproeping als getuige vóór de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen;
- Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau **bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen**: de nodige tijd;
- Uitoefening van het ambt van bijzitter in een van de hoofdbureaus bij de **verkiezing van het Europese Parlement**: de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen;
- Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming **bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteverkiezingen**: de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen.

Voor de werknemer geldt de gewone bescherming in het kader van de Arbeidsovereenkomst.

2. Impact van het stelsel

Voor de afwezigheidsdagen ingevolge kort verzuim is het normaal loon verschuldigd. Uit de cijfers van de Unie van Sociale Secretariaten blijkt dat het aantal werknemers dat een klein verlet neemt op drie jaar tijd is toegenomen van 308.238 in 2006 tot 407.616 in 2008, namelijk met 32,2 %. In totaal werden in 2006 629.370 dagen kort verzuim opgenomen, dat aantal nam toe tot 823.532 in 2008 (+ 30,9 %).

3. Gelijkstellingen

Het verlof voor kort verzuim wordt gelijkgesteld met arbeidsdagen³.

B. Dwingende reden

1. Korte omschrijving van het stelsel

a. Principe

Een werknemer heeft recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen. Deze afwezigheid wordt ook wel "familiaal verlof" genoemd. Er zijn drie voorwaarden :

- er moet een dwingende reden zijn;
- de werkgever moet vooraf of in ieder geval zo snel mogelijk worden verwittigd van de afwezigheid;
- het verlof moet worden gebruikt waarvoor het wordt toegestaan

³ Voor de kinderbijslag regelt het K.B. van 7 juni 1958 de gelijkstelling van klein verlet. Het K.B. van 28 augustus 1963 is evenwel uitgebreider.

Indien er zich een dwingende reden voordoet, heeft de werknemer het recht om afwezig te blijven gedurende de tijd dat zijn tussenkomst is vereist, maar de maximumduur van de afwezigheid is beperkt tot 10 arbeidsdagen per kalenderjaar.

Op vraag van de werkgever moet de werknemer het bestaan van de dwingende reden bewijzen aan de hand van documenten of, bij gebreke hieraan, aan de hand van andere middelen.. Een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement kan hieromtrent nadere bepalingen bevatten.

Uit de sectorale analyse van de regelgeving inzake kort verzuim van de FOD WASO blijkt dat in totaal 43 paritaire comités of subcomités hierover een regeling hebben afgesloten. Daarvan voorziet slechts een beperkt aantal in de doorbetaling van het loon. De helft daarvan, namelijk 22, bepaalt dat niet mag worden afgeweken van de interprofessionele regeling. In de andere gevallen worden voornamelijk bepaalde gebeurtenissen die aanleiding kunnen geven tot een verlof om dwingende redenen of de doelgroep nader omschreven.

b. Gebeurtenissen

Van de dwingende reden bestaat geen limitatieve wettelijke lijst. Een dwingende reden is een niet te voorziene gebeurtenis, die los staat van het werk en die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist, voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

In het bijzonder worden hieronder volgende situaties verstaan:

- Ziekte, ongeval of hospitalisatie van de partner van de werknemer of van een familielid, wanneer deze met de werknemer onder hetzelfde dak woont
- Ziekte, ongeval of hospitalisatie van een (schoon)kind of (schoon)ouder, zelfs wanneer deze niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont
- Een ernstige, materiële beschadiging aan de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan een woning door brand of natuurramp

- het bevel tot verschijning in persoon in een rechtzetting wanneer de werknemer partij is in het geding.

In onderling akkoord kunnen nog andere gebeurtenissen worden vastgesteld die als dwingende reden moeten worden beschouwd.

2. Impact van het stelsel

Voor de dagen afwezigheid wegens dwingende reden moet geen loon worden betaald. In sommige gevallen kan een individueel of collectief akkoord wel voorzien in de betaling van loon. In 7 van de 43 paritaire (sub)comités die hierover een regeling afsloten, wordt voorzien in de doorbetaling van het loon gedurende maximum de eerste 5 dagen verlof wegens dwingende redenen.

Uit de cijfers van de Unie van Sociale Secretariaten blijkt dat in 2006 108.517 werknemers een beroep deed op de regeling van dwingende redenen. In 2008 waren dat er in totaal 147.704 (+ 36,1 %). Het aantal dagen verlof dat om dwingende redenen werd opgenomen bedroeg in 2006 202.853, in 2008 waren dat er 318.792 (+ 57,2 %).

3. Toepassing van het stelsel

Het verlof om dwingende redenen wordt proportioneel toegekend aan deeltijdse werknemers. Er is een overlapping mogelijk met het verlof voor een gehospitaliseerd zwaar ziek kind.

4. Gelijkstellingen

De verlofdagen voor dwingende redenen worden gelijkgesteld met werkdagen voor de voordelen vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst en toegekend op basis van de anciënniteit van de onderneming en voor de meeste sectoren van de sociale zekerheid (met uitzondering van de jaarlijkse vakantie).

C. Tijdskrediet

1. Korte beschrijving van het stelsel

a. Evolutie van het stelsel

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000, hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad op 14 december 2001 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 afgesloten⁴ waarin een nieuw stelsel van loopbaanonderbreking wordt uitgewerkt. Sinds 1 januari 2002 geldt dit nieuwe systeem als opvolger van het stelsel van loopbaanonderbreking in de privé-sector⁵.

Het stelsel uitgewerkt door CAO nr.77bis beoogt een betere combinatie tussen het beroeps- en het gezinsleven. Aangezien het niet langer gaat om een tewerkstellingsmaatregel, wordt de vervangingsplicht afgeschaft vanaf 1 januari 2002. Verschil met het oude systeem is dat het tijdskrediet niet langer afhankelijk is van het akkoord van de werkgevers maar tot op een bepaalde grens een aantal rechten op een volledige en gedeeltelijke loopbaanonderbreking toekent aan de werknemers.

Als gevolg van het Generatiepact dat verder is uitgewerkt door het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 heeft de Nationale Arbeidsraad vanaf 1 juni 2007 een aantal wijzigingen aangebracht in de CAO nr.77bis⁶. Die zijn in hoofdzaak toegespitst op een versoepeling van het stelsel voor werknemers vanaf 50 jaar en ouder. Zo wordt, vanuit de optiek langer werken aan te moedigen, de 5% drempel voor 55-plussers volledig geneutraliseerd, waardoor die werknemers niet langer meer meetellen voor de drempel die bepaalt hoeveel werknemers er tegelijk op tijdskrediet mogen⁷. Daarnaast wordt voor 50 plussers de vereiste anciënniteit om recht te hebben op loopbaanvermindering ingekort⁸.

⁴ Die collectieve arbeidsovereenkomst is later vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001.

⁵ Vanaf dan is het oude stelsel opgenomen in de herstellwet van 22 januari 1985 enkel nog van toepassing op de werknemers uit de openbare sector.

⁶ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007.

⁷ Als die werknemers een sleutelfunctie hebben, kan dit recht worden uitgesteld met maximum 12 maanden.

⁸ Van 5 naar 3 jaar en indien de werkgever hiermee akkoord is, kan die termijn verder worden ingekort tot 2 jaar voor wie vanaf zijn 50^{ste} werd aangeworven en tot 1 jaar voor wie vanaf zijn 55^{ste} werd aangeworven.

Tegelijkertijd wordt het recht op uitkeringen voor voltijds tijds-krediet beperkt tot één jaar, behalve wanneer het voor bepaalde motieven wordt opgenomen (opvoeding van een kind –8 jaar, zorgtaken, opleiding of in afwachting van (brug)pensioen volgens specifieke voorwaarden).

Op vraag van de regering om in 2009 30 miljoen euro te bespa-ren in het stelsel van het tijdskrediet en in uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2009-2010, heeft de Raad het vanaf 1 januari 2009 mogelijk gemaakt - vanuit het oogmerk om meer werken te stimuleren, om in onderling akkoord met de werkgever over te stappen van een voltijds tijds-krediet naar een halftijds tijdskrediet of vermindering van de prestaties met één vijfde en van een halftijds tijdskrediet naar een vermindering van de prestaties met één vijfde, dit ongeacht de leeftijd van de werknemer⁹. Daarvoor wordt de initiële periode van voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering ge-neutraliseerd. De betrokken werknemer moet bijgevolg steeds voldoen aan de voorwaarden die gelden voor de initiële aanvraag van de eerste van de opeen-volgende perioden van tijdskrediet.

In dezelfde optiek van uitgavenbeheersing werd de bedrijfs-voorheffing op de uitkeringen verhoogd van 17,15% naar 35% voor de +50-jarigen en naar 30% voor de –50-jarigen (met uitzondering voor de alleenstaan-den en de thematische verloven). Daarnaast heeft de Raad er eveneens op aangedrongen de openbare sector te responsabiliseren voor het gebruik van het systeem van de loopbaanonderbreking.

In de begroting 2010-2011 van de federale regering werd aan-gekondigd dat in het stelsel van tijdskrediet een besparing van 40 miljoen euro zou worden gerealiseerd. In de notificatie van de werkgroep sociale zekerheid luik besparingen worden hiervoor twee pistes aangereikt, namelijk:

- met ingang van 1 januari 2010 zou in het kader van het deeltijds tijdskrediet (1/5de of 1/2de) de leeftijd waarop men recht heeft op de verhoogde uitke-ringen worden verhoogd van 50 tot 51 jaar (opbrengst : 14,52 miljoen euro in 2010 en 2011);

⁹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quinquies van 20 februari 2009.

- met ingang van 1 januari 2010 zou de anciënniteitsvoorwaarde om toegang te hebben tot het tijdskrediet, met uitzondering van de thematische verloven, worden verhoogd met 1 jaar tot 2 jaar bij de werkgever van de betrokken werknemer (opbrengst 14,74 miljoen euro in 2010 en 2011)¹⁰.

Vanuit de optiek langdurig zieken te integreren op de arbeidsmarkt heeft de Raad tegelijkertijd met dit rapport de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis aangepast waarbij de ziekteperiode die niet is gedekt door het gewaarborgd loon en de progressieve werkhervatting in het kader van de ZIV-wet wordt geneutraliseerd. Dit laat werknemers na een langdurige ziekte toe het werk opnieuw gedeeltelijk te hervatten, voor zover de arbeidsorganisatie dit toelaat.

b. Het recht op tijdskrediet

Ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis hebben werknemers uit de privésector:

- 1) een recht op tijdskrediet voor minstens 3 maanden tot één jaar, met de mogelijkheid tot uitbreiding bij collectieve arbeidsovereenkomst tot hoogstens 5 jaar¹¹; dit krediet kan worden opgenomen in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking¹².

Om dit tijdskrediet te kunnen uitoefenen, moet de werknemer minstens 12 maanden door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden met de onderneming in de loop van de 15 maanden die de vraag voorafgaan. Het voltijds tijdskrediet kan worden opgenomen ongeacht het arbeidsregime. Voor een vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking, moet de werknemer ten minste 3/4de tewerkgesteld zijn in het jaar dat de aanvraag voorafgaat.

¹⁰ De piste zoals hier geformuleerd vereist een aanpassing van de CAO nr. 77, tenzij de anciënniteitsvoorwaarde alleen zou worden opgetrokken voor het recht op uitkeringen.

¹¹ In totaal hebben 126 paritaire comités van de 165 functionerende een CAO afgesloten over het tijdskrediet. In 34 paritaire comités werd geen sectorale verlenging voorzien. 63 paritaire comités hebben de duur verlengd tot 5 jaar (816.516 werknemers), 2 pc's tot 4 jaar, 20 pc's tot 3 jaar (469.598 werknemers) en 10 pc's tot 2 jaar (397.723 werknemers). 34 pc's hebben de duur van het tijdskrediet beperkt tot 1 jaar (492.587 werknemers). 4 pc's hebben de verdere verlenging van het tijdskrediet op ondernemingsvlak uitgesloten (33.663 werknemers)

¹² De volledige of halftijdse arbeidstijdverkorting in het kader van het vroegere systeem van beroepsloopbaanonderbreking wordt in mindering gebracht van het tijdskrediet.

- 2) een recht op 1/5de-loopbaanvermindering voor minstens 6 maanden en maximum 5 jaar¹³.

Om die vorm van loopbaanvermindering te kunnen uitoefenen moet de werknemer voltijds in de onderneming tewerkgesteld zijn in het jaar dat de aanvraag voorafgaat en 5 jaar anciënniteit hebben. Op het ogenblik van de aanvraag moet hij minstens 5-dagen per week werken¹⁴.

- 3) een recht voor werknemers van 50 jaar en ouder op een 1/5-loopbaanvermindering of een vermindering van prestaties tot de helft, zonder beperking qua duur.

Oudere werknemers kunnen pas in dit specifieke stelsel stappen, indien zij:

- ten minste 3 jaar anciënniteit hebben in de onderneming. In onderling overleg kan die anciënniteit tot 2 jaar worden teruggebracht voor werknemers die vanaf hun 50ste werden aangeworven en tot 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste werden aangeworven.
- minstens 20 jaar beroepsverleden¹⁵ kunnen aantonen.

Om over te stappen naar een 4/5de regeling moet de oudere werknemer eveneens gedurende de 12 maanden voor de aanvraag voltijds zijn tewerkgesteld en minstens 5 dagen per week werken. Voor een halftijdse loopbaanvermindering moet de oudere werknemer ten minste 3/4de tewerkgesteld zijn in het jaar dat de aanvraag voorafgaat.

Deze onderscheiden rechten zijn onafhankelijk van elkaar en kunnen binnen de vastgelegde limieten gecumuleerd worden.

¹³ De periodes van arbeidsduurvermindering met 1/5de, 1/4de en 1/3de in het kader van het vroegere systeem van beroepsloopbaanonderbreking worden in mindering gebracht van de 1/5de loopbaanvermindering.

¹⁴ Bij sectorale CAO kan worden vastgelegd hoe dit moet georganiseerd worden voor werknemers die in ploegen werken.

Ook moet worden opgemerkt dat er verschillen in interpretatie zijn tussen de FOD WASO en de RVA over het begrip "minstens 5 dagen per week werken", in verband met ploegenarbeid.

¹⁵ Het beroepsverleden wordt berekend op basis van de tewerkstellingsperiodes als loontrekkende en de gelijkgestelde periodes met uitzondering van de periodes van volledige werkloosheid en de periodes van loopbaanonderbreking en tijdskrediet.

Voor de berekening van de tewerkstellingsvoorwaarden bepaalt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis een aantal gelijkgestelde en geneutraliseerde periodes. Indien de periode wordt geneutraliseerd, dan moet steeds worden gekeken of aan de tewerkstellingsvoorwaarde is voldaan voor de initiële periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de arbeidsduur.

De uitoefening van deze rechten zijn onderworpen aan een aantal bijzondere voorwaarden en specifieke organisatorische regels.

Wanneer meer dan 5% van de personeelsleden binnen een onderneming of een dienst hun recht op tijdskrediet gelijktijdig wil uitoefenen, dan wordt een voorkeur- en planningsmechanisme wordt toegepast. Dit mechanisme wordt bij voorkeur binnen de onderneming vastgelegd maar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis bevat ook een suppletieve regeling, waarin de voorkeur wordt gegeven aan werknemers die hun tijdskrediet opnemen voor zorg, opvoeding of opleiding.

Deze drempel van 5% wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar binnen de onderneming. Deze eenheden worden bij voorrang toegekend aan werknemers van 50 jaar en ouder. Voor werknemers van 55 jaar en ouder wordt de drempel volledig geneutraliseerd¹⁶. De drempel kan ook worden gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst¹⁷ of arbeidsreglement¹⁸.

De werknemer brengt zijn werkgever in een onderneming met meer dan 20 werknemers 3 maanden of in een onderneming tot 20 werknemers 6 maanden vooraf schriftelijk op de hoogte via een aangetekend schrijven of een afgifte tegen ontvangstbewijs. In ondernemingen met 10 of minder dan 10 werknemers, is de uitoefening van het recht gekoppeld aan het akkoord van de werkgever.

¹⁶ De uitoefening van het recht voor oudere werknemers met een sleutelfunctie kan met 12 maanden worden uitgesteld.

¹⁷ In totaal hebben 60 paritaire comité de 5% drempel verhoogd. Daardoor ligt de drempel op 100% voor 43.387 werknemers, op 10% voor 36.223 werknemers, op 9% voor 10.878 werknemers, op 8% voor 47.263 werknemers, op 7% voor 73.594 werknemers en op 6% voor 196.090 werknemers. 2 pc's hebben de 5 %-drempel verlaagd (59.966 werknemers). 1 pc sluit de mogelijkheid uit voor ondernemingen om de drempel te wijzigen.

¹⁸ Een wijziging van de drempel op ondernemingsniveau is slechts mogelijk wanneer de sector die mogelijkheid niet heeft uitgesloten.

In de aanvraag moet ook naast de duur en de datum van het tijdskrediet, eveneens worden vermeld op welke wijze het gevraagde recht zal worden uitgeoefend. De werkgever kan, in de maand van de aanvraag, de uitoefening van het tijdskrediet uitstellen en moet de werknemer hiervan in de maand die volgt op de aanvraag in kennis stellen. Het uitstel is beperkt tot maximaal zes maanden en wordt gemotiveerd door ernstige interne of externe redenen. De werkgever kan in bepaalde gevallen het recht ook intrekken of wijzigen.

Werknemers die één van de rechten doen gelden, genieten een ontslagbescherming. De ontslagbescherming begint te lopen vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving en neemt een einde drie maanden na het einde van het tijdskrediet, de loopbaanvermindering of de vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking. Ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of zonder reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de uitoefening van het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, is de werkgever ertoe gehouden een forfaitaire schadevergoeding te betalen van 6 maanden loon.

2. Impact van het stelsel

a. De hoogte van de uitkering

1) De RVA-uitkering

Werknemers met tijdskrediet hebben recht op een onderbrekingsuitkering die wordt uitbetaald door de RVA.

Bruto

vanaf 1.3.2009

| Tijdskrediet | geen 5 jaar anciënniteit in de onderneming (2) | | | | 5 jaar anciënniteit in de onderneming (2) | | | |
|-------------------------------|--|-------------|-------------------------|-------------|---|-------------|-------------------------|-------------|
| | geen 20 jaar beroepsverleden | | 20 jaar beroepsverleden | | geen 20 jaar beroepsverleden | | 20 jaar beroepsverleden | |
| | minder dan 50 | 50 of ouder | minder dan 50 | 50 of ouder | minder dan 50 | 50 of ouder | minder dan 50 | 50 of ouder |
| volledige onderbreking | 444,39 | | | | 592,52 | | | |
| vermindering met 1/2 | 222,19 | | | | 296,25 | | 296,25 | 442,57 |
| vermindering met 1/5 | --- | | | | 146,32 | | 146,32 | 205,57 |
| | | | | | 188,82 | (1) | 188,82 | (1) 248,08 |

(1) Indien de werknemer:
- of alleen woont
- of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is

(2) Voor werknemers van 50 of ouder volstaat 3 jaar en in sommige gevallen 1 of 2 jaar anciënniteit

Netto

vanaf 1.3.2009

| Tijdskrediet (aanvragen en verlengingen vanaf 1.1.2009) | | | | | | | | |
|---|--|-------------|-------------------------|-------------|---|-------------|-------------------------|-------------|
| | geen 5 jaar anciënniteit in de onderneming (3) | | | | 5 jaar anciënniteit in de onderneming (3) | | | |
| | geen 20 jaar beroepsverleden | | 20 jaar beroepsverleden | | geen 20 jaar beroepsverleden | | 20 jaar beroepsverleden | |
| | minder dan 50 | 50 of ouder | minder dan 50 | 50 of ouder | minder dan 50 | 50 of ouder | minder dan 50 | 50 of ouder |
| volledige onderbreking | 399,38 | | | | 532,50 | | | |
| vermindering met 1/2 | 155,54 | 144,43 | 155,54 | 144,43 | 207,38 | 192,57 | 207,38 | 287,68 |
| | | | 184,09 | (1) | 245,45 | (1) | 245,45 | (1) 366,67 |
| | | | 184,09 | (2) | 245,45 | (2) | 245,45 | (2) 366,67 |
| vermindering met 1/5 | | | --- | | 95,11 | | 95,11 | 133,63 |
| | | | | | 122,74 | (1) | 122,74 | (1) 161,26 |
| | | | | | 156,44 | (2) | 156,44 | (2) 205,54 |

(1) Indien de werknemer alleen woont

(2) Indien de werknemer uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is

(3) Voor werknemers van 50 of ouder volstaat 3 jaar en in sommige gevallen 1 of 2 jaar anciënniteit

Het recht op uitkeringen voor voltijds tijdskrediet wordt beperkt tot één jaar, tenzij het opgenomen wordt voor bepaalde zorg- en opvoedingsmotieven of opleiding of voorafgaan aan het (brug)pensioen (opvoeding van een kind –8 jaar, zorgtaken, opleiding of in afwachting van (brug)pensioen).

2) De sectorale aanvullingen

Uit de sectorale analyse van de FOD WASO blijkt dat momenteel 27 paritaire (sub)comités in een aanvullende sectorale vergoeding voorzien. In de meerderheid van de gevallen, namelijk in 23 paritaire (sub)comités, geldt die aanvullende premie enkel voor oudere werknemers vanaf 50 of 55 jaar.

In 2 van de 27 paritaire (sub)comités loopt de maandelijkse aanvullende vergoeding op tot 25 euro (voor 91.810 werknemers), in 6 pc's gaat die van 26 tot 75 euro (voor 526.111 werknemers) , in 5 pc's vanaf 76 en 100 euro (voor 139.394 werknemers) en in 7 pc's bedraagt de tegemoetkoming meer dan 100 euro (voor 192.306 werknemers¹⁹).

¹⁹ Deze cijfers zijn exclusief social profit. De cijfers met social profit inbegrepen zijn als bijlage toegevoegd.

In sommige paritaire comités bedraagt de aanvullende vergoeding een bepaald percentage van het loon afhankelijk van de anciënniteit van de werknemer of wordt bijgelegd tot aan de aanvullende vergoeding brugpensioen of wordt de invulling van de aanvullende vergoeding overgelaten aan de onderneming.

3) De regionale aanvullingen

Voor werknemers die tewerkgesteld zijn in het Vlaamse Gewest kan de RVA-uitkering in sommige gevallen worden aangevuld door een Vlaamse aanmoedigingspremie²⁰ (zorgkrediet²¹ en opleidingskrediet²²).

De aanvullende Vlaamse aanmoedigingspremie bedraagt per maand :

- 156,43 euro indien een voltijdse arbeidsregeling volledig wordt geschorst;
- 104,28 euro indien de voltijdse arbeidsregeling wordt vermindert tot een halftijdse betrekking;
- 52,15 euro indien de voltijdse arbeidsregeling wordt vermindert met 20 %;
- 104,28 euro indien een deeltijdse arbeidsregeling van ten minste 50 % volledig wordt geschorst
- 52,15 euro indien een deeltijdse arbeidsregeling van tenminste 20 % en ten hoogste 50 % volledig wordt geschorst²³.

²⁰ De regionale sociale partners hebben samen met de Vlaamse regering aangekondigd om dit stelsel van aanmoedigingspremies te evalueren.

²¹ Zorgkrediet kan tijdens de volledige loopbaan voor maximum 1 jaar onder voorwaarde van sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte voor de bijstand of verzorging van je moeder of vader wanneer die meer dan 70 jaar oud zijn, voor de verzorging van een zwaar ziek familielid of een terminaal ziek persoon en de zorg voor kinderen tot en met 7 jaar en kinderen met een handicap tot en met 11 jaar. Zonder akkoord kan ook een aanmoedigingspremie worden verkregen bij halftijds of voltijds tijds krediet voor de verzorging van een zwaar ziek familielid of voor palliatieve zorgen.

²² Opleidingskrediet kan tijdens de volledige loopbaan gedurende maximum 2 jaar + 6 maanden bij 20 jaar anciënniteit onder voorwaarde van sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte voor een opleiding bij de VDAB of sectorfondsen of een opleiding georganiseerd of erkend door de Vlaamse overheid. Zonder akkoord kan het voor tweedekansonderwijs of een opleiding voor een knelpuntberoep.

²³ De bedragen die worden vermeld zijn netto-bedragen.

Voor alleenstaanden (al dan niet met kinderen ten laste) wordt het bedrag verhoogd met 38,58 euro. Werknemers ouder dan 50 die bij de RVA een verhoogde uitkering krijgen bij een vermindering van hun arbeidsprestaties met 1/5de of tot een halftijdse betrekking, komen niet in aanmerking voor een zorg- of opleidingskrediet. Bij opname van een volledig tijds-krediet kunnen 50-plussers wel een opleidingskrediet aanvragen.

Voor de socialprofitsector bestaat sinds 2001 een specifiek stelsel van Vlaamse aanmoedigingspremies, die hoger zijn maar waarvan de toekenningsvoorwaarden strenger zijn (zorgkrediet, loopbaankrediet, landingsbanen, opleidingskrediet en ondernemingen in herstructurering).

In Brussel en Wallonië bestaat degelijk stelsel van aanvullende premies niet.

b. Aantal gerechtigden²⁴

1) Evolutie van het aantal gerechtigden

Uit de cijfers van de RVA blijkt dat het totaal aantal werknemers met een tijds-krediet van 2006 tot 2009 is toegenomen met 22,38% (van 102.164 in 2006 naar 125.025 in 2009²⁵).

²⁴ De evolutie van het aantal gerechtigden onderverdeeld per geslacht, gewest, vorm van loopbaan-onderbreking en motief is opgenomen als bijlage 6.

²⁵ Voor 2009 gaat het om een gemiddelde op basis van het aantal gerechtigden gedurende de eerste zes maanden.

Naargelang de vorm van de onderbreking kan worden vastgesteld dat die stijgende trend zich voornamelijk voordoet bij de 1/5de onderbreking, waar het aantal gerechtigden in de onderzochte periode is toegenomen met 32,87% (van 60.304 in 2006 naar 80.129 in 2009²⁶) en in mindere mate bij de 1/2de onderbreking waar een stijging met 20,92% kan worden waargenomen (van 29.592 in 2006 naar 35.782 in 2009²⁷). Het aantal werknemers met een voltijds tijdskrediet daarentegen is in de onderzochte periode gedaald met 25,71% (van 12.268 in 2006 naar 9.114 in 2009²⁸). De beperking in de duur van de uitkering tot één jaar tenzij voor specifieke motieven kan hiervan de oorzaak zijn.

Ongeacht de vorm van onderbreking, blijkt ook tijdskrediet (alle vormen) in het algemeen meer door vrouwen dan door mannen te worden opgenomen. In 2006 zijn 63% van de werknemers in tijdskrediet vrouwen (64.359) ten opzichte van 37% mannen (37.805). In tegenstelling tot het ouderschapsverlof wijzigt deze verhouding niet in de tijd. De verhouding tussen mannen en vrouwen blijft in 2009 gelijk. Bij de mannen is de 1/5de loopbaanvermindering het meest succesvol, met een percentage van ongeveer 76% (35.418 ten opzichte van een totaal van 46.859 mannen in tijdskrediet). Het aantal mannen met een halftijdse loopbaanvermindering is beduidend lager (20% of 9.207). Mannen met een voltijds tijdskrediet (4% of 2.234) vormen eerder de uitzondering. Ook bij de vrouwen kent de 1/5de loopbaanvermindering het meest succes, onmiddellijk gevolgd door de 1/2de loopbaanvermindering. In totaal hebben in 2009 57% van de vrouwen (44.712) een vermindering met 1/5de, 34% van de vrouwen (26.575) heeft een halftijdse onderbreking. Het aantal vrouwen (9%) in voltijds tijdskrediet is eerder beperkt (6.880 ten opzichte van een totaal van 78.167 vrouwen in 2009).

Ook kan worden vastgesteld dat werknemers in het Vlaams Gewest verhoudingsgewijs meer gebruik maken van het tijdskrediet dan in het Waalse en Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In 2009 was 71% van het totaal aantal werknemers met tijdskrediet woonachtig in het Vlaams gewest, 23 % in het Waalse Gewest en 5% in het Brusselse Gewest.

²⁶ Voor 2009 gaat het om een gemiddelde op basis van het aantal gerechtigden gedurende de eerste zes maanden.

²⁷ Voor 2009 gaat het om een gemiddelde op basis van het aantal gerechtigden gedurende de eerste zes maanden.

²⁸ Voor 2009 gaat het om een gemiddelde op basis van het aantal gerechtigden gedurende de eerste zes maanden.

2) Onderverdeeld per motief²⁹

Wat de reden van een tijdskrediet betreft, kan voor het voltijds tijdskrediet toegekend sinds 1 juni 2007³⁰ worden vastgesteld dat iets meer dan de helft van de werknemers in voltijds tijdskrediet daarvoor een motief heeft (56% in 2008 en 65% in 2009³¹), terwijl iets minder dan de helft een uitkering ontvangt zonder motief (44% in 2008 en 35% in 2009). Daarnaast is er nog een aanzienlijk aantal werknemers die geen uitkering ontvangen voor hun voltijds tijdskrediet (1.384 in 2008 en 2.505 in 2009).

Een overgrote meerheid van de werknemers met een voltijds tijdskrediet neemt dit voor de opvoeding van hun kind (76% in 2008 en 79% in 2009). Ongeveer 7% van de werknemers besteden hun voltijds tijdskrediet aan de bijstand of verzorging van een zwaar ziek familielid (zowel in 2008 als 2009), 12% in 2008 en 9% in 2009 daarvan doen dit voor de verzorging van een inwonend en thuisverzorgd kind met een handicap.

Opvallend is de stijging van 4,6% in 2008 naar 6% in 2009 van het aantal werknemers die voltijds tijdskrediet opnemen voor het volgen van een opleiding. Een andere opvallende tendens is de daling van het aantal werknemers met voltijds tijdskrediet in afwachting van een brugpensioen (van 726 in 2008 naar 437 in 2009).

Wat de 1/2de en 1/5de loopbaanvermindering betreft, kan worden vastgesteld dat het merendeel van de werknemers beroep doen op het specifieke stelsel voor werknemers ouder dan 50 jaar (ongeveer 70% voor de 1/2de onderbreking en 55% voor de 1/5de onderbreking). Hun aantal is ook toegenomen tussen 2008 en 2009³² (van 24.454 in 2008 naar 26.396 in 2009 voor de 1/2de onderbreking en van 41.869 in 2008 naar 46.535 in 2009 voor de 1/5de onderbreking).

²⁹ Een volledig overzicht van het aantal werknemers in LBV per motief is opgenomen als bijlage 6.

³⁰ Op dat ogenblik werd de duur van de uitkering voor voltijds tijdskrediet beperkt tot één jaar, tenzij voor bepaalde motieven.

³¹ Voor 2009 gaat het om een gemiddelde op basis van het aantal gerechtigden gedurende de eerste zes maanden.

³² Voor 2009 gaat het om een gemiddelde op basis van het aantal gerechtigden gedurende de eerste zes maanden.

Het aantal werknemers in het algemene stelsel voor 1/5de en 1/2de loopbaanvermindering stijgt licht in de onderzochte periode (van 9.466 in 2008 naar 9.506 in 2009 voor de 1/2de onderbreking en van 32.735 in 2008 naar 34.035 in 2009 voor de 1/5de onderbreking).

Opvallend is de evolutie van het aantal werknemers met een 1/5de of 1/2de onderbreking zonder uitkering. Hoewel zij een kleine minderheid vormen op het totaal aantal werknemers met die vorm van onderbreking³³, stijgt hun aantal van 360 in 2008 naar 541 in 2009 voor de 1/2de onderbreking en van 456 in 2008 naar 773 in 2009 voor de 1/5de onderbreking.

3) Aantal alleenstaanden

Het aantal alleenstaande werknemers met een 1/5de loopbaanvermindering met een verhoogde uitkering is geleidelijk toegenomen van 3.136 in 2003 tot 9.807 in 2008. In augustus 2009 bedroeg hun aantal 11.468. Iets meer dan helft ervan neemt een loopbaanvermindering in het algemene stelsels, iets minder dan helft zit in het stelsel voor werknemers ouder dan 50 jaar.

c. Budgettaire impact³⁴

Samen met de evolutie van het aantal gerechtigden in tijdskrediet kan ook een toename worden vastgesteld van het eraan geaffecteerde budget. Het totaal budget voor tijdskrediet steeg met ongeveer 19% tussen 2006 en 2008 (309,3 miljoen euro in 2006 tot 369,4 miljoen euro in 2008). Tijdens de eerste zes maanden van 2009 werd 195,8 miljoen euro uitbetaald. Net zoals bij het gebruik van het stelsel wordt er verhoudingsgewijs meer uitgekeerd aan de 1/5de onderbreking en de 1/2de onderbreking dan aan de volledige onderbreking. Het budget voor de volledige onderbreking is in de onderzocht periode spectaculair gedaald met 61% (20.855.528 in 2006 tot 7.029.391 in 2009).

Ook de uitgaven voor de verhoogde uitkering voor alleenstaanden zijn gestegen van 7,3 miljoen euro in 2003 naar 26 miljoen in 2008. Dat heeft niet alleen te maken met de toename van het aantal gerechtigden maar ook met de verhoging van de uitkering.

³³ Totaal van 34.280 werknemers in 2008 en 36.443 in 2009 met een 1/2de onderbreking en 75.060 in 2008 en 81.342 in 2009 met een 1/5de onderbreking.

³⁴ Bij de budgettaire impact moet rekening worden gehouden met de indexeringen.

3. Toepassing van het stelsel

a. Overgang tussen de stelsels

1) Binnen het tijdskrediet

De drie verschillende vormen van tijdskrediet bestaan naast elkaar. Ingevolge het algemeen stelsel heeft een werknemer recht op één jaar voltijds of halftijds tijdskrediet enerzijds (dat eventueel door de sector kan worden verlengd tot 5 jaar) en op 5 jaar 1/5de loopbaanvermindering anderzijds. Vanaf 50 jaar heeft de werknemer, indien hij voldoet aan voorwaarden op basis van het specifieke stelsel voor oudere werknemers, een recht op 1/5de of 1/2de loopbaanvermindering tot aan de (brug)pensioenleeftijd.

Tussen die verschillende vormen van tijdskrediet is in bepaalde gevallen een overgang mogelijk. In principe moet voor een overgang van de ene vorm van tijdskrediet naar de andere worden gekeken of de werknemer beantwoordt aan de tewerkstellingsvoorwaarden die voor die bepaalde vorm worden gesteld in de CAO nr. 77 bis.

Zo kan een werknemer zonder problemen overstappen van een 1/5de loopbaanvermindering naar een 1/2de of voltijds tijdskrediet. Voor een voltijds tijdskrediet worden in genoemde CAO geen tewerkstellingsvoorwaarden gesteld en hij beantwoordt eveneens aan de voorwaarde van een 3/4de tewerkstelling die wordt vereist voor het halftijds tijdskrediet.

Daarnaast wordt de overgang binnen een zelfde formule van tijdskrediet als een verlenging aanzien. Het gaat hier bijvoorbeeld om de overgang van een volledig tijdskrediet naar een halftijds tijdskrediet in het algemeen stelsel. Aangezien dit als een verlenging wordt beschouwd, kan de werknemer, mits akkoord van de werkgever, van een voltijds naar een halftijds tijdskrediet overschakelen, voor zover hij bij zijn aanvraag voor voltijds tijdskrediet voldeed aan de tewerkstellingsvoorwaarde van een halftijds tijdskrediet.

De overgang van een bepaalde formule van tijdskrediet naar een andere wordt echter niet als een verlenging, maar als een nieuwe aanvraag beschouwd. Sinds 2009 is die overstap van een voltijds tijdskrediet naar een halftijds of 1/5de en van een halftijds naar een 1/5de, ook vanuit het algemene naar het specifieke stelsel, mogelijk gemaakt doordat die periodes door de CAO nr. 77 bis worden geneutraliseerd. Hierdoor kan een werknemer van de ene vorm op de andere overschakelen, voor zover hij op het moment van de eerste aanvraag aan de tewerkstellingsvoorwaarde voldeed en voor zover de werkgever ermee akkoord gaat.

Die maatregel werd uitgevoerd overeenkomstig bijlage 4 van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008, om de werknemers onder of boven de 50 jaar die hun prestaties hebben verminderd tot een halftijdse betrekking, de mogelijkheid te bieden meer te werken.

2) Van een tijdskrediet naar een thematisch verlof of omgekeerd

Van een tijdskrediet kan eveneens worden overgeschakeld naar een thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor bijstand of voor palliatieve zorg). Hoewel voor de thematische verloven geen tewerkstellingsvoorwaarden worden gesteld, moet de werknemer voor bepaalde opnamevormen wel voldoende arbeidsregime hebben, maar dit wordt beoordeeld voor de periode van tijdskrediet (de werknemer moet voor een 1/5de of 1/2de vermindering respectievelijk tewerkgesteld zijn in een voltijds of 3/4de arbeidsregime).

Ook kan een werknemer na afloop van het thematisch verlof onmiddellijk overstappen naar een tijdskrediet of zijn vroegere stelsel van tijdskrediet voor de resterende duurtijd opnieuw opnemen. Het thematisch verlof wordt immers geneutraliseerd, wat wil zeggen dat de referentieperiode wordt verlengd met het aantal maanden gelijk aan de duur van dit verlof.

Sinds de beslissing van het beheerscomité van de RVA van 2 oktober 2008 is de werknemer niet langer verplicht zijn tijdskrediet stop te zetten om een thematisch verlof op te nemen. Hij kan, mits akkoord van de werkgever, zijn tijdskrediet schorsen voor een thematisch verlof en na afloop ervan onmiddellijk zijn vroegere stelsel van tijdskrediet voor de resterende duurtijd opnieuw opnemen.

In het geval van een nieuwe aanvraag voor 1/5de tijdskrediet na een eerste beëindigde periode van 1/5de loopbaanvermindering en een thematisch verlof is een onmiddellijke overgang naar die nieuwe 1/5de loopbaanvermindering niet mogelijk.

3) Van een andere type verlof naar een tijdskrediet

De overgang van een adoptieverlof naar een tijdskrediet is niet mogelijk omdat die vorm van verlof noch gelijkgesteld noch geneutraliseerd wordt.

Daarnaast is er ook nog een probleem in geval een 1/5de loopbaanvermindering zou worden opgenomen na een moederschapsverlof dat werd voorafgegaan door een loopbaanvermindering die omwille van de zwangerschap werd stopgezet.

b. Proportionaliteit

Het tijdskrediet kan niet proportioneel worden opgenomen naargelang het soort van onderbreking. Het voltijds en halftijds tijdskrediet is beperkt tot één jaar en kan tot 5 jaar worden verlengd door een sectoraal akkoord. Dit betekent dat het halftijds tijdskrediet niet proportioneel kan worden opgenomen ten opzichte van de duur van het voltijds tijdskrediet.

De 1/5de loopbaanvermindering kan gedurende 5 jaar worden opgenomen. Daarnaast bestaat nog een specifiek stelsel van 1/2de en 1/5de loopbaanvermindering voor werknemers vanaf 50 jaar tot aan de (brug)pensioenleeftijd³⁵.

c. Verskil in behandeling

Er wordt een hogere uitkering verleend aan werknemers die alleenstaand zijn of alleenstaand met kinderen. Er wordt eveneens minder voorheffing afgehouden op hun RVA-uitkering dan op die van werknemers met een andere familiale toestand.

³⁵ Het recht op tijdskrediet moet wel los worden gezien van het recht op uitkering voor tijdskrediet dat in sommige gevallen wordt beperkt (zie supra).

d. Overlappen

Een overlapping tussen het tijdskrediet en de andere verloven zou kunnen voorkomen wanneer het tijdskrediet wordt opgenomen voor een welbepaald motief. Zo is er voor een tijdskrediet met zorgmotief een overlapping mogelijk met de andere thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor bijstand en palliatieve zorgen) en het adoptieverlof. Wel wordt ervan uitgegaan dat werknemers pas naar een tijdskrediet overstappen wanneer het krediet aan thematisch verlof is opgebruikt.

Voor een tijdskrediet met opleidingsmotief is een overlapping mogelijk met het educatief verlof of een ander opleidingsverlof.

4. Gelijkstellingen

Het tijdskrediet met een onderbrekingsuitkering wordt met een gewerkte periode gelijkgesteld voor de gezondheidszorg en de kinderbijslag. Voor de jaarlijkse vakantie wordt die periode niet gelijkgesteld met werkdagen (proportionele rechten).

Voor de werkloosheid is er een neutralisering gedurende 5 jaar. Voor de pensioenen geldt voor het voltijds tijdskrediet een gelijkstelling voor het eerste kalenderjaar tijdskrediet, die kan worden verhoogd tot 3 kalenderjaren (936 dagen) indien een CAO het recht op tijdskrediet heeft uitgebreid. Die periode wordt geproportionaliseerd voor halftijds tijdskrediet. Daar bedraagt de gelijkstelling 468 dagen. Voor de loopbaanvermindering met 1/5de kan gedurende 60 maanden gelijkstelling worden verleend. De gelijkstelling (halftijds of 1/5de) is onbeperkt vanaf 50 jaar.

D. Ouderschapsverlof

1. Korte beschrijving van het stelsel

a. Evolutie van het stelsel

In uitvoering van het sociaal protocol bij het verdrag van Maastricht in 1994, hebben de Unie van Industriefederaties van de Europese Gemeenschap (UNICE, BUSINESSEUROPE), het Europees Centrum van Gemeenschapsbedrijven (CEEP) en het Europees Vakverbond (EVV) in december 1995 een Europese collectieve arbeidsovereenkomst over het ouderschapsverlof afgesloten. Over deze eerste collectieve arbeidsovereenkomst werd op 3 juni 1996 de EG-richtlijn nr. 96/34 uitgevaardigd.

In uitvoering van die richtlijn werd op 29 april 1997 in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof gesloten.

Daarna werd op 29 oktober 1997 een koninklijk besluit uitgevaardigd dat, net zoals voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, voorziet in een recht op ouderschapsverlof maar dan in het kader van het stelsel van loopbaanonderbreking met een onderbrekingsuitkering voor de werknemer die ouderschapsverlof opneemt.

In zijn oorspronkelijke vorm bepaalde artikel 8 van voornoemd koninklijk besluit dat de werknemer die het door het koninklijk besluit voorziene recht op ouderschapsverlof opneemt, voor hetzelfde kind geen aanspraak kan maken op ouderschapsverlof op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst. Gevolg was dat werknemers die ouderschapsverlof opnamen op basis van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, voor hetzelfde kind geen ouderschapsverlof meer konden invoeren op basis van het koninklijk besluit.

Deze anticumulatiebepaling werd door het koninklijk besluit van 20 januari 1998 vervangen door de bepaling dat " het recht op ouderschapsverlof dat op basis van het koninklijk besluit wordt genomen, wordt uitgeoefend in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof." Die wijziging lijkt erop te duiden dat het koninklijk besluit omkadering geeft aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 en moet beschouwd worden als een aanvulling ervan eerder dan een tweede afzonderlijke regeling.

Toch zijn de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 en het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 niet volledig complementair. Het koninklijk besluit bepaalt immers veel meer dan nodig is om omkadering te geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 en beide regelingen zijn niet op elkaar afgestemd (bijvoorbeeld de leeftijdsgrens tot wanneer het ouderschapsverlof kan worden opgenomen).

Daarom wordt in de rechtspraak aangenomen dat de werknemer over een keuzerecht beschikt om naargelang wat hem het beste uitkomt, zijn recht op ouderschapsverlof uit te oefenen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 dan wel in het kader van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997. In de evaluatie wordt enkel het stelsel van het koninklijk besluit omschreven, omdat dit stelsel het meest wordt toegepast omwille van de uitkering die eraan verbonden is.

Wel dient erop te worden gewezen dat de Europese sociale partners op 18 juni 2009 een akkoord hebben goedgekeurd waarbij het kaderakkoord van 1995 werd herzien.

In de preambule van dit nieuwe kaderakkoord wijzen de Europese sociale partners erop dat veel lidstaten al beschikken over een grote verscheidenheid aan beleidsmaatregelen en praktijken op het gebied van verlofvoorzieningen, kinderopvang en flexibele werkregelingen, die zijn afgestemd op de behoeften van werknemers en werkgevers en bedoeld zijn om ouders te ondersteunen in het combineren van werk, gezin en privéleven; hiermee moet rekening worden gehouden bij de uitvoering van deze overeenkomst.

Dit akkoord:

- verlengt het ouderschapsverlof van 3 naar 4 maanden voor elke ouder. Eén van de 4 maanden kan niet van de ene ouder naar de andere worden overgedragen;
- vermeldt duidelijk dat de regeling voor alle werknemers geldt, ongeacht het soort arbeidsovereenkomst (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, deeltijdarbeid enz.);
- biedt de ouders die na het ouderschapsverlof weer aan het werk gaan eveneens de mogelijkheid om een aanpassing van hun arbeidsvoorwaarden te vragen (bijvoorbeeld de werktijden);

- biedt een betere bescherming tegen ontslag en tegen elke nadelige behandeling ingevolge de gebruikmaking van het recht op ouderschapsverlof
- roept de lidstaten en/of sociale partners op om een termijn af te spreken binnen dewelke de werknemers, die hun recht op ouderschapsverlof willen, uitoefenen hun werkgever moeten verwittigen.

Daarnaast erkent het akkoord de toenemende variatie aan gezinsstructuren en moedigt het een billijke verdeling aan van de gezinsverantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen. Het eerbiedigt ook de verscheidenheid in maatregelen in de lidstaten op vlak van verlof, kinderopvang en overeenkomsten voor flexibel werken.

Dit akkoord moet nog uitvoering krijgen via een richtlijn van de Europese Raad op voorstel van de Europese Commissie. Daarna zal de bestaande nationale wetgeving moeten worden aangepast aan de herziene richtlijn.

b. Het ouderschapsverlof

Werknemers hebben recht op ouderschapsverlof naar aanleiding van de geboorte of adoptie van hun kind, op voorwaarde dat ze minstens 12 maanden hebben gewerkt tijdens de 15 maanden die aan de aanvraag voorafgaan. Voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 april 2009 geldt dit recht tot de 12de verjaardag van het kind³⁶. In geval van adoptie kan het recht worden toegepast gedurende 4 jaar vanaf de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister.

Het recht op ouderschapsverlof geldt per kind dat aan de leeftijdsvoorwaarde beantwoordt, voor de twee ouders afzonderlijk. Het recht geldt niet meer wanneer de werknemer voor hetzelfde kind reeds ouderschapsverlof heeft genomen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64.

Het ouderschapsverlof kan onder drie vormen worden opgenomen:

³⁶ Voor 1 april kon een ouderschapsverlof opgenomen worden tot de 6de verjaardag van het kind of de 8ste verjaardag als het kind voor minstens 66% gehandicapt is).

- een volledige schorsing van de arbeidsprestaties gedurende 3 maanden, opneembaar in periodes van 1 maand;
- als de werknemer voltijds werkt, halvering van de arbeidsprestaties gedurende een periode van 6 maanden, opneembaar in periodes van 2 maanden;
- als de werknemer voltijds werkt, een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de gedurende 15 maanden, opneembaar in periodes van 5 maanden.

De werknemer brengt zijn werkgever ten minste 2 en maximaal 3 maanden vooraf schriftelijk op de hoogte via een aangetekend schrijven of een afgifte tegen ontvangstbewijs. De werkgever kan, tijdens de maand die volgt op de schriftelijke kennisgeving, de aanvang van de loopbaanonderbreking uitstellen voor redenen die betrekking hebben op de werking van de onderneming. Dit uitstel is beperkt tot maximaal zes maanden.

De ontslagbescherming van de regeling van de loopbaanonderbreking is van toepassing. Dit betekent dat de werkgever geen handeling mag stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, tenzij hij een dringende of voldoende reden heeft. De werkgever die in strijd met deze bepaling toch overgaat tot ontslag, moet een forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon betalen. De ontslagbescherming gaat in de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het ouderschapsverlof.

2. Impact van het stelsel

a. De hoogte van de premie

De werknemer met ouderschapsverlof ontvangt een premie die maandelijks wordt uitbetaald door de RVA.

Maandelijks brutobedragen

| Volledige onderbreking | Loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking | | Loopbaanvermindering met 1/5 | |
|------------------------|--|------------|--------------------------------|------------|
| | - 50 jaar | + 50 jaar | - 50 jaar | + 50 jaar |
| 726,85 EUR | 363,42 EUR | 616,45 EUR | 123,29 EUR of 165,80 EUR(*) | 246,58 EUR |

(*) Enkel voor alleenwonende werknemers (behalve voor de statutairen van het onderwijs), d.w.z. voor de personen die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen ten laste samenwonen.

Voormelde bedragen zijn brutobedragen. Op die bedragen wordt vanaf 1 januari 2004 bedrijfsvoorheffing ingehouden, sindsdien worden ze netto uitbetaald door de RVA.

Maandelijks nettobedragen

| Volledige onderbreking | Loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking | | Loopbaanvermindering met 1/5 | |
|------------------------|--|------------|---------------------------------|------------|
| | - 50 jaar | + 50 jaar | - 50 jaar | + 50 jaar |
| 653,23 EUR | 301,10 EUR | 510,73 EUR | 102,15 EUR of 137,37 EUR (*) | 204,30 EUR |

(*) Enkel voor alleenwonende werknemers (behalve voor de statutairen van het onderwijs), d.w.z. voor de personen die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen ten laste samenwonen.

N.B.: Het bedrag van deze uitkeringen is van kracht sinds 01.09.2008. Bij volledige onderbreking worden, in geval van deeltijdse betrekking, proportionele bedragen toegekend. Voor een onvolledige maand worden deze bedragen proportioneel verminderd.

Voor werknemers die tewerkgesteld zijn in het Vlaamse Gewest kan de RVA-uitkering in sommige gevallen worden aangevuld door een Vlaamse aanmoedigingspremie (zorgkrediet).

b. Aantal gerechtigden³⁷

Uit de cijfers van de RVA kan worden afgeleid dat het aantal werknemers met ouderschapsverlof tijdens de onderzochte periode sterk is toegenomen. Van 2006 ging het van 31.507 werknemers in totaal naar 42.204 werknemers in 2009³⁸. Dat betekent dat in 3 jaar tijd hun aantal met 33,94 % (10.697) is toegenomen.

³⁷ Aantal gerechtigden zijn toegevoegd als bijlage 6.

³⁸ Aangezien het voor 2009 gaat om een gemiddelde berekend op basis van het aantal gerechtigden gedurende de 1ste zes maanden van 2009, kan de impact van de recente wetswijziging waarbij het ouderschapsverlof is uitgebreid tot de leeftijd van 12 jaar nog niet in de cijfers worden waargenomen.

Wat de vorm van de onderbreking betreft, kan tijdens de onderzochte periode dezelfde trend worden waargenomen. Het grootste aandeel namelijk ongeveer 73% van de werknemers neemt een 1/5de onderbreking (30.627 in 2009), gevolgd door 17% met een voltijdse onderbreking (7.128 in 2009) en 10% met een 1/2de onderbreking (4.449 in 2009).

Hoewel de deelname van mannen bij het ouderschapsverlof tijdens de onderzochte periode met 65,84% toeneemt (van 5.940 in 2006 tot 9.851 in 2009), blijkt dit verlof nog altijd hoofdzakelijk een vrouwenzaak te zijn. In totaal zijn 76% van de werknemers met ouderschapsverlof (32.353 in 2009) vrouwen ten opzichte van 24% mannen. Wel kan duidelijk worden vastgesteld dat meer mannen hun ouderschapsverlof opnemen. In het Vlaamse en Brusselse Gewest is hun aandeel over de onderzochte periode bijna verdubbeld³⁹. Het aandeel van de vrouwen is in de onderzochte periode minder sterk gestegen dan dat van de mannen, namelijk met 26,54%.

Ook kan worden vastgesteld dat werknemers in het Vlaams Gewest verhoudingsgewijs meer gebruik maken van het ouderschapsverlof dan in het Waalse en Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In 2009 was 71% van het totaal aantal werknemers met ouderschapsverlof woonachtig in het Vlaams gewest, 23 % in het Waalse Gewest en 6% in het Brusselse Gewest.

c. Budgettaire impact⁴⁰

Samen met die toename van het aantal gerechtigden met ouderschapsverlof kan ook een toename worden vastgesteld van het eraan geaffecteerde budget. Het totaal budget voor ouderschapsverlof steeg met 21,58% tussen 2006 en 2008 (79,5 miljoen euro in 2006 tot 96,5 miljoen euro in 2008). Tijdens de eerste zes maanden van 2009 werd 53,3 miljoen euro uitbetaald. Net zoals bij het gebruik van het stelsel wordt er verhoudingsgewijs meer uitgekeerd aan de 1/5de onderbreking en de volledige onderbreking dan aan de 1/2de onderbreking.

³⁹ In het Vlaams Gewest van 4.632 in 2006 naar 7.744 in 2009, in het Brusselse Gewest van 284 in 2006 naar 428 in 2009, in het Waalse Gewest van 1.025 in 2006 naar 1.678 in 2009.

⁴⁰ Bij de budgettaire impact moet rekening worden gehouden met de indexeringen.

3. Toepassing van het stelsel

a. Overgang tussen de stelsels⁴¹

De verschillende verlofvormen binnen het ouderschapsverlof kunnen onderling worden gecombineerd, met inachtneming van de maximumduur van het verlof en de minimumduur van de opsplitsing eigen aan de gekozen opnamevorm⁴². Voor de overschakeling van de ene verlofvorm naar de andere staat 1 maand volledige onderbreking gelijk aan 2 maanden vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking en gelijk aan 5 maanden vermindering van de prestaties met 1/5de.

Van het ouderschapsverlof kan in sommige gevallen ook worden overgestapt naar een vorm van tijdskrediet of loopbaanvermindering aangezien de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 deze periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst neutraliseert. Die betekent m.a.w. dat die overstap alleen maar mogelijk is indien de werknemer in de periode voor het ouderschapsverlof voldoet aan de tewerkstellingsvoorwaarden van de gekozen opnamevorm van tijdskrediet of loopbaanvermindering zoals gesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis. In ieder geval moet een werknemer om te kunnen overstappen naar een tijdskrediet door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan het ouderschapsverlof. Voor een vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking moet de werknemer voor zijn ouderschapsverlof ten minste 3/4-tijds zijn tewerkgesteld geweest gedurende 12 maanden voor het ouderschapsverlof. Voor een loopbaanvermindering met 1/5de moet de werknemer gedurende 12 maanden voor zijn ouderschapsverlof voltijds zijn tewerkgesteld geweest.

Ook van een tijdskrediet kan worden overgeschakeld naar een ouderschapsverlof. Wel moet voor bepaalde opnamevormen worden nagegaan of het arbeidsregime wordt gerespecteerd in functie van de aanvraag.

⁴¹ Een volledig overzicht van de overgangen tussen de verschillende stelsels is toegevoegd als bijlage 7.

⁴² Met uitzondering van de werknemers in het onderwijs.

b. Proportionaliteit

Het ouderschapsverlof kan proportioneel worden opgenomen, ofwel 3 maanden voltijds, ofwel 6 maanden halftijds ofwel 15 maanden met een vermindering van de prestaties met 1/5de. Zoals hierboven reeds vermeld, kunnen de verschillende verlofvormen binnen het ouderschapsverlof onderling worden gecombineerd, met inachtneming van de maximumduur van het verlof en de minimumduur van de opsplitsing eigen aan de gekozen opnamevorm⁴³. Zo kan het voltijds verlof bijvoorbeeld worden opgesplitst in maanden, het halftijds verlof in periodes van twee maanden of een veelvoud ervan en het 1/5de verlof, in periodes van vijf maanden of een veelvoud ervan.

c. Verskil in behandeling

Het ouderschapsverlof is een individueel recht, dat zowel door mannen als vrouwen kan worden opgenomen.

In de lijn van de filosofie van het stelsel, staat het ouderschapsverlof alleen open voor de biologische ouders of adoptieouders. De niet-biologische ouders in een nieuw samengesteld of holebi-gezin kunnen het recht op ouderschapsverlof niet toepassen. Daarnaast wordt een hogere uitkering toegekend aan alleenstaande werknemers die uitsluitend met één of meerdere kinderen samenwonen.

Eveneens dient te worden vermeld dat het Europees Hof heeft gesteld dat de Belgische wetgeving op het vlak van de berekening van de opzegvergoeding tijdens een ouderschapsverlof in strijd is met de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, omgezet in de richtlijn 96/34/EG van 3 juni 1996.

d. Overlappendingen

Ouderschapsverlof is een verlof dat wordt toegekend om voor zijn kinderen te zorgen. In die zin zijn overlappendingen mogelijk met het tijdskrediet (of loopbaanonderbreking) met zorgmotief en het adoptieverlof. In geval van ernstige ziekte van het kind, is een overlapping mogelijk met de twee andere thematische verloven, namelijk het verlof wegens palliatieve zorgen en het verlof voor de verzorging van een zwaar ziek familielid.

⁴³ Met uitzondering van de werknemers in het onderwijs.

4. Gelijkstellingen

Het ouderschapsverlof met onderbrekingsuitkering wordt met een gewerkte periode gelijkgesteld voor de gezondheidszorg en de kinderbijslag. Voor de jaarlijkse vakantie wordt die periode niet gelijkgesteld met werkdagen.

Voor de werkloosheid is er een neutralisering gedurende 5 jaar. Voor de pensioenen geldt een gelijkstelling van 12 maanden, die kan worden uitgebreid tot ten hoogste 36 maanden voor de opvoeding van een kind jonger dan 6 jaar of in verhouding tot de opgenomen rechten en de betaling van bijdragen.

E. Palliatief verlof

1. Korte beschrijving van het stelsel

Dat verlof wordt geregeld door de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, uitgevoerd door de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen en door het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof.

Het palliatief verlof is een specifieke vorm van loopbaanonderbreking die elke werknemer het recht geeft om de uitvoering van zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen of zijn arbeidsprestaties te verminderen met de bedoeling zich te wijden aan de palliatieve verzorging van een persoon die aan een ongeneeslijke ziekte lijdt. Deze persoon hoeft geen familielid te zijn.

Palliatieve verzorging is elke vorm van (medische, sociale, administratieve en psychologische) bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

Het palliatief verlof kan op verschillende manieren worden opgenomen:

Elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan, per patiënt, gedurende een periode van een maand de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen, in het kader van het verlof voor palliatieve verzorging. Deze periode kan één keer met een maand worden verlengd.

Elke voltijdse werknemer of deeltijdse werknemer wiens wekelijkse arbeidstijd minstens 3/4 van de wekelijkse arbeidstijd van een voltijds tewerkgestelde werknemer bedraagt, kan, per patiënt, gedurende een periode van een maand zijn arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of 1/2. Deze periode kan één keer met een maand worden verlengd.

De ontslagbescherming in het kader van de regeling van de loopbaanonderbreking is voor dat verlof van toepassing. Dit betekent dus dat de werkgever geen handeling kan verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden of om een voldoende reden. De bescherming gaat in op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van het verlof. Een werkgever die overgaat tot ontslag zonder dringende of voldoende reden, is gehouden aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen van 6 maanden loon.

2. Impact van het stelsel

a. Aantal gerechtigden

Uit de door de RVA verstrekte cijfers kan worden afgeleid dat het aantal gerechtigden op dat verlof in stijgende lijn gaat: 193 in 2006 en 231 in 2009⁴⁴. Het aantal gerechtigden is over een periode van drie jaar dus gestegen met 19,69 %.

Dezelfde constatering geldt voor de verschillende vormen van dat verlof, of het nu gaat om een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering van de prestaties met 1/2 of 1/5. Blijkt evenwel dat 73 % van de gerechtigden op dat verlof opteren voor de volledige schorsing van de arbeidsprestaties (168 in 2009), 20 % voor de vermindering van de prestaties tot 1/2 (47 in 2009) en 7 % voor de vermindering van de prestaties met 1/5 (16 in 2009).

Ook blijkt dat 75 % van de werknemers die een beroep doen op dat verlof, vrouwen zijn (174 in 2009) en 25 % mannen (57 in 2009).

⁴⁴ Voor 2009 hebben de beschikbare cijfers betrekking op het eerste semester.

Wat de uitsplitsing per gewest betreft, kan voor het eerste semester van 2009 worden geconstateerd dat 87 % van de gerechtigden in het Vlaamse Gewest woonden, 9 % in het Waalse Gewest en 4 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

b. Budgettaire impact⁴⁵

Gedurende dat verlof wordt het loonverlies van de werknemer gecompenseerd door een uitkering ten laste van de RVA, die verschilt naargelang de vorm van het verlof:

Bruto

geldig vanaf 1.3.2009

| Residuaire - medische bijstand en palliatieve zorgen | | |
|---|----------------------|--------------------|
| | minder dan 50 | 50 of ouder |
| volledige onderbreking | 726,85 | 726,85 |
| vermindering met 1/2 | 363,42 | 616,45 |
| vermindering met 1/5 | 123,29 | 246,58 |
| | 165,80 | (1) |

(1) Indien de werknemer uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is

Netto

vanaf 1.3.2009

| Residuaire - medische bijstand en palliatieve zorgen | | |
|---|----------------------|--------------------|
| | minder dan 50 | 50 of ouder |
| volledige onderbreking | 653,23 | 653,23 |
| vermindering met 1/2 | 301,10 | 510,73 |
| vermindering met 1/5 | 102,15 | 204,30 |
| | 137,37 | (1) |

(1) Indien de werknemer uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is

⁴⁵ Bij de budgettaire impact moet rekening worden gehouden met de indexeringen.

Het totale budget dat voor dit verlof wordt uitgetrokken, steeg tussen 2006 en 2008 met 14,97 % (708.445 euro in 2006 en 814.509 euro in 2008). Voor 2009 belooft het totaalbedrag van de door de RVA betaalde uitkeringen 439.208 euro.

Uit de constatering over het gebruik van de verschillende vormen van dat verlof kan worden afgeleid dat het grootste deel van dat budget naar de vorm van volledige schorsing van de arbeidsprestaties gaat.

3. Toepassing van het stelsel

a. Proportionaliteit

Het proportionaliteitsbeginsel geldt niet bij dat verlof, omdat de duur ervan niet aan het arbeidsstelsel van de werknemer gerelateerd is.

b. Overlappingen

Rekening houdend met de door dat verlof nagestreefde doelstelling zijn overlappingen met het stelsel van tijdskrediet en loopbaanonderbreking mogelijk.

4. Gelijkstellingen

Voor dit verlof is er gelijkstelling voor de sectoren geneeskundige verzorging, kinderbijslag en pensioenen.

Er is ook voorzien in een neutralisatie voor de werkloosheid.

Er is daarentegen geen gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie.

F. Verlof voor verzorging van een zwaar ziek familielid

1. Korte beschrijving van het stelsel

Krachtens het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 heeft elke werknemer⁴⁶ het recht om de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig of gedeeltelijk te schorsen om een zwaar ziek gezinslid, d.i. elke persoon die met de werknemer samenwoont, of een zwaar ziek familielid, d.i. een bloed- of aanverwant tot de tweede graad, bij te staan of te verzorgen.

Dat koninklijk besluit definieert het begrip "zware ziekte" als "elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel."

Er bestaan verschillende vormen van het verlof voor medische bijstand.

Elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan, per patiënt, gedurende een maximumperiode van 12 maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen. Deze onderbrekingen moeten telkens worden genomen voor periodes van minimum één maand en maximum drie maanden.

Elke voltijdse werknemer of deeltijdse werknemer wiens wekelijkse arbeidstijd minstens 3/4 van de wekelijkse arbeidstijd van een voltijds tewerkgestelde werknemer bedraagt, kan, per patiënt, gedurende een maximumperiode van 24 maanden zijn arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of 1/2. Ook deze onderbrekingen moeten telkens worden genomen voor periodes van minimum één maand en maximum drie maanden.

Voor de alleenstaande werknemer wordt, in geval van zware ziekte van zijn kind dat hoogstens 16 jaar oud is, de maximumperiode van 12 maanden volledige schorsing uitgebreid naar 24 maanden en wordt de maximumperiode van 24 maanden vermindering van arbeidsprestaties uitgebreid naar 48 maanden. Ook deze onderbrekingen moeten telkens worden genomen voor periodes van minimum één maand en maximum drie maanden.

⁴⁶ Dat recht is evenwel beperkt voor de werknemers van een kmo met minder dan 10 werknemers op 30 juni van het voorgaande kalenderjaar. Zij hebben immers enkel recht op een volledige schorsing van de arbeidsprestaties.

Een alleenstaande werknemer is een werknemer die uitsluitend en effectief samenwoont met een of meer van zijn kinderen.

De ontslagbescherming in het kader van de regeling van de loopbaanonderbreking is van toepassing. Dit betekent dus dat de werkgever geen handeling kan verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden of om een voldoende reden. De bescherming gaat in op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na het einde van dat verlof. Een werkgever die overgaat tot ontslag zonder dringende of voldoende reden, is gehouden aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen van 6 maanden loon.

2. Impact van het stelsel

a. Aantal gerechtigden

Uit de door de RVA verstrekte cijfers kan worden afgeleid dat het aantal gerechtigden op dit verlof fors stijgt: in 2006 waren er 4.770 gerechtigden, tegenover 7.598 in 2009. Over een periode van drie jaar steeg het aantal gerechtigden op dit verlof dus met 59,28 %.

Die stijgende tendens kan voor de verschillende vormen van dat verlof worden waargenomen. Ze is echter meer uitgesproken voor de vermindering van de prestaties tot 1/2 (62 % tussen 2006 en 2009) en de vermindering van de prestaties met 1/5 (77 % tussen 2006 en 2009).

Blijkbaar opteert 43 % van de gerechtigden op dit verlof voor een vermindering van de prestaties tot 1/2 (3.255 in 2009), 39 % voor een vermindering van de prestaties met 1/5 (2.931 in 2009) en 18 % voor een volledige onderbreking van de prestaties (1.411 in 2009).

Ook blijkt dat 73 % van de werknemers die van dat verlof gebruikmaken, vrouwen zijn (5.526 in 2009) en 27 % mannen (2.072 in 2009).

Wat de uitsplitsing per gewest betreft, kan voor het eerste semester van 2009 worden geconstateerd dat 83 % van de gerechtigden in het Vlaamse Gewest woonden, 14 % in het Waalse Gewest en 3 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

b. Budgettaire impact⁴⁷

Tijdens dat verlof wordt het loonverlies van de werknemer gecompenseerd door een uitkering ten laste van de RVA, die verschilt naargelang de vorm van het verlof:

Bruto

geldig vanaf 1.3.2009

| Residuaire - medische bijstand en palliatieve zorgen | | |
|---|----------------------|--------------------|
| | minder dan 50 | 50 of ouder |
| volledige onderbreking | 726,85 | 726,85 |
| vermindering met 1/2 | 363,42 | 616,45 |
| vermindering met 1/5 | 123,29 | 246,58 |
| | 165,80 | (1) |

(1) Indien de werknemer uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is

Netto

vanaf 1.3.2009

| Residuaire - medische bijstand en palliatieve zorgen | | |
|---|----------------------|--------------------|
| | minder dan 50 | 50 of ouder |
| volledige onderbreking | 653,23 | 653,23 |
| vermindering met 1/2 | 301,10 | 510,73 |
| vermindering met 1/5 | 102,15 | 204,30 |
| | 137,37 | (1) |

(1) Indien de werknemer uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is

Het totale budget dat voor dit verlof wordt uitgetrokken, steeg tussen 2006 en 2008 met 41,67 % (19.138.618 euro in 2006 en 27.114.050 euro in 2008). Voor 2009 belooft het totaalbedrag van de door de RVA betaalde uitkeringen 15.919.036 euro.

⁴⁷ Bij de budgettaire impact moet rekening worden gehouden met de indexeringen.

Uit de constatering over het gebruik van de verschillende vormen van dat verlof kan worden afgeleid dat het grootste deel van dat budget naar verminderingen van de prestaties tot 1/2 en met 1/5 gaat.

3. Toepassing van het stelsel

a. Proportionaliteit

Voor de duur van het verlof geldt het proportionaliteitsbeginsel niet voor een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5.

b. Overlappingsen

Rekening houdend met de door dat verlof nagestreefde doelstelling zijn overlappingsen met het stelsel van tijdskrediet en loopbaanonderbreking mogelijk.

4. Gelijkstellingen

Voor dit verlof is er gelijkstelling voor de sectoren geneeskundige verzorging, kinderbijslag en pensioenen.

Er is ook voorzien in een neutralisatie voor de werkloosheid.

Er is daarentegen geen gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie.

G. Verlof voor verzorging van een zwaar ziek kind dat in een ziekenhuis opgenomen is

1. Korte beschrijving van het stelsel

De werknemer die zorg wil verlenen aan een zwaar ziek kind dat in een ziekenhuis opgenomen is, moet thans een beroep doen op het recht dat is toegekend in het kader van het voornoemde koninklijk besluit van 10 augustus 1998. Hij moet minstens een maand van zijn werk afwezig zijn, terwijl die duur niet altijd nodig is.

De Nationale Arbeidsraad heeft in het kader van zijn advies nr. 1.690 van 20 mei 2009 dan ook voorgesteld dat koninklijk besluit aan te passen door er een afdeling in op te nemen die specifiek handelt over de situatie van de al dan niet te voorziene ziekenhuisopname van een zwaar ziek kind.

Die wijziging van het koninklijk besluit zou toelaten dat het recht op de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst ook zou gelden voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek kind dat in het ziekenhuis opgenomen is.

Dat recht zou worden toegekend aan elke persoon die samenwoont met het kind en instaat voor de dagelijkse opvoeding ervan. In geval van niet-samenwonen zou dat recht kunnen worden uitgeoefend door een ouder in de eerste graad van het kind of, bij ontstentenis daarvan, door een familielid tot de tweede graad.

Het begrip "zware ziekte" zou worden aangepast aan die specifieke situatie en zou worden gedefinieerd als elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts van het kind als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is.

In het licht van de specifieke situatie zouden de prestaties onderbroken kunnen worden voor een periode van minimum een week, die één keer kan worden verlengd. Die periodes zouden niet opgesplitst mogen worden en niet deeltijds mogen worden opgenomen.

In het kader van de regeling voor de alleenstaande werknemers zou in dezelfde aanpassing moeten worden voorzien.

In dat voorstel heeft de Raad ook voorzien in de mogelijkheid om terug te gaan naar de algemene regeling die is vastgesteld in het voornoemde koninklijk besluit van 10 augustus 1998, wanneer de eerste ziekenhuisopname langer zou duren dan voorzien en de arbeidsovereenkomst langer moet worden onderbroken dan de twee weken die maximum worden toegekend door de specifieke regeling.

Naast dit rapport heeft de Nationale Arbeidsraad advies nr. 1.715 uitgebracht over het ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van het genoemde advies nr. 1.690.

2. Impact van het stelsel

Tijdens dat verlof zou het loonverlies van de werknemer worden gecompenseerd door een uitkering ten laste van de RVA, in het kader van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

3. Toepassing van het stelsel

a. Proportionaliteit

Wat de duur van het verlof betreft, geldt het proportionaliteitsbeginsel niet voor een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5.

b. Overlappenden

Rekening houdend met de doelstelling van dat verlof zijn overlappenden mogelijk met de jaarlijkse vakantie of met het verlof om dwingende redenen.

4. Gelijkstellingen

Wat er inzake gelijkstelling bestaat voor het verlof voor verzorging van een zwaar ziek familielid, zou ook voor dit verlof moeten gelden.

H. Moederschapsverlof

1. Beschrijving van het stelsel

a. Moederschapsbescherming

In nauwe samenhang met het moederschapsverlof zijn er vele maatregelen om zwangere werkneemsters te beschermen. Het gaat onder meer om de bescherming tegen ontslag vanaf de kennisgeving aan de werkgever tot een maand na de werkhervatting volgend op de moederschapsrust, de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werkneemsters, het verbod om overuren en nachtarbeid te presteren, het recht om van het werk afwezig te zijn voor prenatale medische onderzoeken die niet kunnen plaatsvinden buiten de werkuren.

b. Moederschapsverlof

Het moederschapsverlof heeft vele aanpassingen gekend die vooral zijn ingegeven door lichamelijke redenen die verband houden met de bevalling en door de noodzaak om arbeid, privéleven en gezinsleven beter op elkaar af te stemmen. Die redenen hebben op Europees niveau ook bijgedragen tot de opstelling van een ontwerp van Europese richtlijn over de bescherming van zwangere vrouwen op het werk en de moederschapsverloven. Dat ontwerp van richtlijn heeft op dit ogenblik met name tot doel de minimumduur van het moederschapsverlof te verhogen van 14 naar 18 weken.

Op nationaal niveau is het moederschapsverlof geregeld door de artikelen 39 tot 44 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Overeenkomstig die bepalingen bedraagt het moederschapsverlof 15 weken, verdeeld in prenataal en postnataal verlof, voor elk levend geboren kind. Die periode kan worden verlengd in geval van meerlingen.

De bevalling na 180 dagen zwangerschap van een doodgeboren kind opent eveneens het recht op moederschapsverlof. Voor die termijn zal de bevalling van een doodgeboren kind worden beschouwd als een miskraam en worden vergoed als een ziekte.

- Prenataal verlof

Het prenataal verlof bestaat uit zes weken, waaronder een verplichte week voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte tijdens de periode van het prenataal verlof (6 of 8 weken voor de bevalling), wordt die ziekte voor de betrokken duur automatisch omgezet in prenataal verlof.

Het niet-gebruikte prenataal verlof (met uitzondering van de verplichte week van prenataal verlof) kan worden overgedragen en worden opgenomen na de 9 weken verplicht postnataal verlof. In geval van een voortijdige of een laattijdige geboorte wordt het aantal dagen prenataal verlof dat kan worden overgedragen, berekend op basis van de werkelijke bevallingsdatum.

- Postnataal verlof

De duur van het postnataal verlof bedraagt 9 verplichte weken, die kunnen worden vermeerderd met de verlofdagen die niet werden gebruikt in het kader van het prenataal verlof, met uitzondering van de week van verplicht prenataal verlof.

Sedert 1 april 2009 bepaalt artikel 39, derde alinea van de wet van 16 maart 1971 dat in geval van overdracht van dagen prenataal verlof na het postnataal verlof de laatste twee weken kunnen worden omgezet in periodes van verminderde arbeid, die met toestemming van de werkgever binnen 8 weken volgend op de werkhervatting moeten worden genomen. Die wijziging werd aangebracht ondanks het eenparig negatieve advies van de sociale partners.

Bovendien begint het moederschapsverlof als gevolg van een recente wetswijziging op de dag volgend op de geboorte indien de werkneemster nog heeft gewerkt op de dag van de bevalling.

- Verlenging van het moederschapsverlof

Het moederschapsverlof kan in verschillende gevallen worden verlengd.

In geval van een meerling kan dat verlof worden verlengd met 4 weken (2 weken prenataal verlof en 2 weken postnataal verlof).

In geval van arbeidsongeschiktheid, wanneer de werkneemster de volledige duur van haar prenataal verlof heeft moeten opnemen voor de werkelijke bevallingsdatum, kan het postnataal verlof met een week worden verlengd.

Indien het pasgeboren kind langer dan 7 dagen na zijn geboorte in het ziekenhuis moet blijven, kan het postnataal verlof, met voorbehoud van die periode van 7 dagen, worden verlengd met de duur van die ziekenhuisopname, zonder evenwel met meer dan 24 weken te worden verlengd.

- Omzetting in vaderschapsverlof

In geval van ziekenhuisopname of overlijden van de moeder kan de vader van het kind het verlof waarop de moeder aanspraak kon maken verder opnemen. Dat verlof neemt een einde op het ogenblik dat de ziekenhuisopname van de moeder eindigt en uiterlijk op het einde van de periode van moederschapsverlof die de moeder niet heeft genomen. Hij geniet dezelfde ontslagbescherming als de zwangere werkneemster.

2. Impact van het stelsel

Het moederschapsverlof wordt vergoed door het RIZIV ten belope van 82 % van het onbegrensde brutoloon gedurende de eerste dertig dagen. De uitkering gedurende de rest van het verlof is beperkt tot 75 % van het begrensde loon.

Het aantal gerechtigden op moederschapsverlof stijgt tussen 2006 en 2008 met 7,2 %, gaande van 85.000 eenheden in 2006 naar meer dan 90.000 gerechtigden in de loop van 2008. De kosten van het stelsel zijn van 2006 tot 2008 met 12 % gestegen en bedragen 390.871.346 euro in 2008⁴⁸.

⁴⁸ Bij de budgettaire impact moet rekening worden gehouden met de indexeringen.

In 2008 kunnen de gerechtigden van de maatregel worden opgesplitst als volgt: 58,8 % gedomicilieerd in het Vlaamse Gewest, 30,6 % in het Waalse Gewest en 9,8 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De woonplaats van de overige 0,8 % is niet bekend.

3. Toepassing van het stelsel

a. Weerslag van bepaalde gebeurtenissen (kort verzuim, feestdagen, collectieve sluitingsdagen)

Krachtens het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 worden met name met periodes van arbeid gelijkgesteld, feestdagen, vakantie of sluiting van de onderneming, periodes van kort verzuim of verlof om dwingende redenen tijdens het moederschapsverlof. Die dagen zullen dan ook worden overgedragen tot na de verplichte postnatale rust.

Dat koninklijk besluit stelt daarentegen de periodes van arbeidsongeschiktheid niet gelijk met arbeidsdagen. Het moederschapsverlof wordt in dat geval dan ook niet verlengd. Met andere woorden wanneer de werkneemster arbeidsongeschikt wordt tijdens de periode van prenataal verlof (zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum), wordt het prenataal verlof automatisch geopend.

b. Proportionaliteit en overgang naar een ander verlofstelsel

Het proportionaliteitsbeginsel is niet van toepassing in het kader van dit verlof, aangezien de duur van het moederschapsverlof niet gerelateerd is aan de arbeidsregeling van de werkneemster.

Van dat beginsel wordt evenwel afgeweken wanneer de laatste twee weken moederschapsverlof worden omgezet in dagen postnataal verlof die moeten worden genomen binnen acht weken na de werkhervatting. In dat geval zal de vermindering van de arbeidstijd van de werkneemster in een deeltijdse arbeidsregeling worden berekend naar rata van de voor haar geldende arbeidsregeling.

Sedert de inwerkingtreding op 1 april 2009 van bepalingen met het oog op de versoepeling van het moederschapsverlof, rijzen er wel vragen⁴⁹, met name inzake de berekeningswijze die moet worden toegepast wanneer de werkneemster op het ogenblik van haar werkhervatting haar arbeidstijd vermindert overeenkomstig de bepalingen met betrekking tot een thematisch verlof of het tijdskrediet en tegelijk gebruik maakt van de mogelijkheid om de laatste twee weken van het moederschapsverlof om te zetten in dagen post-nataal verlof. In dat geval blijft immers onduidelijkheid bestaan over de arbeidsregeling die in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van die verlofdagen.

4. Gelijkstellingen

Dat verlof wordt volledig gelijkgesteld met arbeidsperiodes voor de periodes van 15 (17 of 19) weken, voor geneeskundige verzorging, kinderbijslag, werkloosheid, pensioen en jaarlijkse vakantie.

Aangezien de periodes van afwezigheid van de werkneemster voor prenatale medische onderzoeken door de werkgever worden betaald, worden ze dus als effectief beschouwd.

I. Profylactisch verlof gekoppeld aan de moederschapsbescherming

1. Periode van verwijdering van de zwangere werkneemster

a. Beschrijving van het stelsel

In het algemenere kader van de moederschapsbescherming moet de werkgever, zodra hij in kennis is gesteld van de zwangerschap van een werkneemster die is blootgesteld aan een aantal risico's in de onderneming, de nodige maatregelen nemen. Zo bepaalt artikel 42 van het koninklijk besluit van 2 mei 1995 dat de werkgever de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan schorsen indien een overplaatsing technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd. Naargelang de risico's waaraan de werkneemster is blootgesteld, moet de beslissing van de verwijdering worden genomen door de werkgever of, op verzoek van de werkgever, op voorstel van de arbeidsgeneesheer.

⁴⁹ In advies nr. 1.668 heeft de Nationale Arbeidsraad gewezen op verschillende technische en organisatorische moeilijkheden die de toepassing van de maatregel zouden kunnen belemmeren.

De duur van de verwijdering hangt af van het risico waaraan de werkneemster wordt blootgesteld en eindigt zes of acht weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. In een aantal situaties kan de werkneemster die borstvoeding geeft van het werk worden verwijderd zodra de werkgever op de hoogte is van haar zwangerschap tot 5 maanden na de geboorte van het kind.

Tijdens de volledige duur van dat profylactisch verlof tot een maand na de werkhervatting geniet de werkneemster een speciale ontslagbescherming.

Tot 31 december 2009 krijgt de zwangere werkneemster wanneer haar arbeidsovereenkomst wordt geschorst, naargelang de aard van het risico, een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering of de verzekering tegen beroepsziekten. De uitkering van het RIZIV bedraagt 60 % van het begrensde loon van de werkneemster; de uitkering van het FBZ is gelijk aan 90 % van het begrensde loon en daarvan wordt 13,07 % ingehouden als socialezekerheidsbijdrage.

Vanaf 1 januari 2010 heeft elke vrouw die wordt verwijderd uit de beroepsomgeving door een beslissing van de arbeidsgeneesheer of van de werkgever recht op een dagelijkse moederschapsuitkering gelijk aan 78,237% van haar gemiddeld dagloon, los van de risico's waaraan ze is blootgesteld (artikel 30 van de economische herstelwet van 27 maart 2009).

b. Impact van het stelsel

Het aantal verwijderde vrouwen is tussen 2006 en 2008 lichtjes gestegen (4,5 %) tot een totaal van 16.311 personen in 2008. Dat profylactisch verlof heeft evenwel sedert 1995 een constante, aanzienlijke stijging te zien gegeven en is de jongste jaren op een hoog niveau gebleven.

Tijdens dezelfde periode zijn de totale kosten voor die maatregel voor 2008 opgelopen tot 26.604.593,46 euro, d.i. een stijging met 6,9 % vergeleken met 2006⁵⁰.

⁵⁰ Bij de budgettaire impact moet rekening worden gehouden met de indexeringen.

Verder zal de aanpassing van de uitkering op 1 januari 2010 onvermijdelijk een impact hebben op de kosten van de maatregel. Die aanpassing zal waarschijnlijk ook een invloed hebben op het aantal toekomstige gerechtigden.

In 2008 kunnen de gerechtigden op de maatregel worden uitgesplitst als volgt: 61 % gedomicilieerd in het Vlaamse Gewest, 32 % in het Waalse Gewest en 5 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De woonplaats van de overige 2 % is niet bekend.

c. Toepassing

1) Proportionaliteit

Het proportionaliteitsbeginsel is niet van toepassing in het kader van dit verlof, aangezien de duur van het profylactisch verlof niet gerelateerd is aan de arbeidsregeling van de werkneemster.

2) Verskil in behandeling

Er is thans een verschil in behandeling tussen eensdeels de werkneemsters die zijn blootgesteld aan een risico dat is opgenomen in de lijst van beroepsziekten en die een tegemoetkoming van 90 % van het begrensde brutoloon krijgen, en anderdeels de werkneemsters die zijn blootgesteld aan een risico dat niet is erkend door die lijst en die een tegemoetkoming van 60 % van hun begrensde brutoloon krijgen. Dat onderscheid zal evenwel op 1 januari 2010 worden afgeschaft.

d. Gelijkstellingen

De periode van verwijdering van de werkneemster wordt gelijkgesteld met effectieve, gewone arbeid voor geneeskundige verzorging, kinderbijslag, werkloosheid, pensioen en jaarlijkse vakantie.

2. Borstvoedingsverlof

a. Beschrijving van het stelsel

In hetzelfde kader van de moederschapsbescherming kan, volgens dezelfde procedure en onder dezelfde voorwaarden als die welke zijn vastgesteld voor de zwangere werkneemster die is blootgesteld aan risico's, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werkneemster die borstvoeding geeft en tijdens het werk is blootgesteld aan een aantal risico's worden geschorst, indien een aanpassing van de arbeidsomstandigheden en/of de arbeidstijd of een overplaatsing niet mogelijk is.

Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, krijgt de werkneemster die haar moederschapsverlof heeft beëindigd, tot het einde van de vijfde maand van borstvoeding volgend op de geboorte, een uitkering van het RIZIV ten belope van 60 % van haar begrensde loon.

Indien de werkneemster die niet is blootgesteld aan een bijzonder risico een borstvoedingsverlof wil genieten, kunnen zich diverse situaties voordoen. Het borstvoedingsverlof kan bijvoorbeeld geregeld zijn bij collectieve arbeidsovereenkomst. Zelfs indien een collectieve arbeidsovereenkomst er niet in voorziet, kan die mogelijkheid toch worden toegestaan met instemming van de werkgever. In dat geval zal de betrokkene evenwel geen recht hebben op een uitkering, tenzij de partijen er anders over beslissen.

b. Impact van het stelsel

Tussen 2006 en 2008 is het aantal gerechtigden op borstvoedingsverlof in het kader van de moederschapsbescherming gestegen met 2,7 % tot een totaal van 13.164 werkneemsters. In 2008 kan dat aantal worden uitgesplitst als volgt: 59 % gedomicilieerd in Vlaanderen, 34 % in het Waalse Gewest en 5 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De woonplaats van de overige 2 % is niet bekend. De kosten zijn tijdens dezelfde periode gestegen met 6,9 %, tot 37.727.752 euro in 2008.

c. Toepassing

Proportionaliteit

De duur van dat verlof is niet gerelateerd aan de arbeidsregeling van de werknemster.

d. Gelijkstelling

Het profylactisch verlof wordt volledig gelijkgesteld voor kinderbijslag, geneeskundige verzorging, pensioen, werkloosheid en jaarlijkse vakantie.

J. Borstvoedingspauzes

1. Korte beschrijving van het stelsel

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 voert een recht op borstvoedingspauzes in, waardoor werknemsters hun arbeidsprestaties kunnen schorsen om hun kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven. De werknemster heeft recht op een half uur borstvoedingspauze voor arbeidsprestaties van ten minste vier uur of twee pauzes van een half uur wanneer ze ten minste zeven en een half uur werkt.

De werknemster kan gebruik maken van het recht op borstvoedingspauzes tot 7 maanden na de geboorte van het kind. Die periode kan in uitzonderlijke omstandigheden met maximum twee maanden worden verlengd. Tijdens de duur van die borstvoedingspauzes en tot een maand na de uitoefening van dat recht geniet de werknemster een speciale bescherming tegen ontslag.

De werknemster dient met haar werkgever overeen te komen op welke momenten zij de borstvoedingspauzes kan nemen. Die pauzes worden vergoed ten belope van 82 % van het gedeerde brutoloon dat verschuldigd zou zijn geweest voor de uren of halve uren van borstvoedingspauze.

2. Impact van het stelsel

In 2008 hebben 841 werkneemsters gebruik gemaakt van hun recht op borstvoedingspauzes, tegenover 588 werkneemsters in 2006. Dat verschil van 253 eenheden komt overeen met een stijging van het aantal gerechtigden op de maatregel met 43 % in 2008, vergeleken met 2006. De kosten van die maatregel bedragen 255.138,80 euro in 2008, d.i. een stijging met 31 % vergeleken met 2006⁵¹.

In 2008 kunnen de gerechtigden op de maatregel worden uitgesplitst als volgt: 62,7 % gedomicilieerd in het Vlaamse Gewest, 26,3 % in het Waalse Gewest en 1,6 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De woonplaats van de overige 0,4 % is niet bekend.

3. Toepassing van het stelsel

Proportionaliteit

Het recht op borstvoedingspauzes is gerelateerd aan de effectieve duur van de prestaties van de werkneemster voor elke in aanmerking genomen dag.

4. Gelijkstellingen

De borstvoedingspauzes worden volledig gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor geneeskundige verzorging, kinderbijslag, werkloosheid, pensioen en jaarlijkse vakantie.

⁵¹ Bij de budgettaire impact moet rekening worden gehouden met de indexeringen.

K. Vaderschapsverlof

1. Beschrijving van het stelsel

Artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 bepaalt dat de werknemer het recht heeft om gedurende tien dagen van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Die maatregel geldt voor elke persoon die het binnen of buiten het huwelijk geboren kind heeft erkend.

Die tien dagen kunnen naar eigen goeddunken worden genomen binnen vier maanden vanaf de dag van de bevalling.

De geboorte van een kind dat dood wordt geboren na 180 dagen zwangerschap opent eveneens het recht op vaderschapsverlof. Dat verlof kan bovendien worden gecumuleerd met het verlof in geval van het overlijden van een kind.

Dat verlof is verbonden met de gebeurtenis van de bevalling en opent bijgevolg alleen maar het recht op een vaderschapsverlof van 10 dagen, los van de geboorte van een of meer kinderen.

De eerste drie dagen van het verlof worden volledig vergoed door de werkgever. Voor de volgende zeven dagen ontvangt de werknemer een uitkering van het RIZIV ten belope van 82 % van het begrensde brutoloon.

2. Impact van het stelsel

Tussen 2006 en 2008 is het aantal gerechtigden op vaderschapsverlof met 5.747 eenheden toegenomen, d.i. een stijging met 10 % om te komen tot een totaal van 61.246 personen in 2008. Voor dezelfde periode zijn de kosten van de maatregel gestegen met 16,7 %, waardoor de totale kosten 36.318.886,31 euro bedragen voor 2008⁵².

⁵² Bij de budgettaire impact moet rekening worden gehouden met de indexeringen.

Sedert 1 april 2009 is de termijn waarbinnen de werknemer zijn vaderschapsverlof kan nemen, verlengd van 30 dagen tot vier maanden. Hoewel het aantal dagen verlof niet werd gewijzigd, kan die wettelijke aanpassing een budgettaire impact hebben. Die impact kan evenwel nog niet worden geraamd.

3. Toepassing van het stelsel

a. Proportionaliteit

In zijn adviezen nr. 1.439, nr. 1.689 en nr. 1.694 heeft de Raad erop gewezen dat de toepassing van de bepalingen inzake vaderschapsverlof problemen doen rijzen voor werknemers die tewerkgesteld zijn in atypische arbeidsregimes, onder wie de deeltijdse werknemers. In die adviezen was hij van oordeel dat een duidelijk beginsel gebaseerd op de proportionaliteit moet worden aangenomen.

In die zin heeft hij voorgesteld dat de nodige verordenende bepalingen worden uitgevaardigd, zodat de afwezigheid wegens vaderschapsverlof voor alle werknemers in alle gevallen beperkt kan worden tot een totale duur van maximum twee keer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer.

Die adviezen werden evenwel nog niet uitgevoerd en het proportionaliteitsbeginsel is dan ook tot op heden niet van toepassing.

b. Verschil in behandeling

In zijn advies nr. 1.623 van 6 november 2007 constateert de Nationale Arbeidsraad dat een probleem met betrekking tot de gelijke behandeling van homokoppels blijft bestaan. Een van de partners van een vrouwelijk koppel kan immers een kind ter wereld brengen. Die geboorte geeft haar partner geen recht op een moederschapsverlof.

Indien deze laatste het kind van haar partner wil adopteren, zal ze evenmin aanspraak kunnen maken op enige vorm van verlof of vergoeding, omdat de termijnen om een adoptieverlof te kunnen genieten te kort zijn ten opzichte van de duur van een adoptieprocedure. Dat verlof moet immers worden genomen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft, en dat is een te korte termijn.

Een oplossing zou erin kunnen bestaan dat die tweede vrouw een zogenaamd vaderschapsverlof en de bijbehorende vergoeding kan krijgen, waarbij wel alle andere voorwaarden moeten zijn vervuld.

Dat vraagstuk werd nog niet opgelost.

c. Cumulatie

In het geval van de geboorte van een kind dat dood wordt geboren na 180 dagen zwangerschap wordt het recht op vaderschapsverlof geopend. Naast dat verlof kan ook een omstandigheidverlof voor het overlijden van een kind worden genomen.

4. Gelijkstellingen

Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor geneeskundig verzorging, kinderbijslag, werkloosheid, pensioen en jaarlijkse vakantie.

L. Adoptieverlof

1. Beschrijving van het stelsel

Om het onthaal van een kind in het kader van een adoptie mogelijk te maken, heeft de werknemer recht op adoptieverlof. Artikel 30 ter van de wet van 3 juli 1978 bepaalt dat dit verlof maximum zes weken kan bedragen indien het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken indien het kind ouder is dan drie jaar en de leeftijd van acht jaar niet heeft bereikt.

Het verlof mag niet worden onderbroken. Indien het verlof niet in zijn geheel wordt genomen, moet het ten minste een week of een veelvoud van een week bedragen.

De eerste drie dagen van dat verlof worden volledig vergoed door de werkgever. De werknemer ontvangt voor de volgende dagen een uitkering ten laste van het RIZIV ten belope van 82 % van het begrensde brutoloon.

De werknemer die een adoptieverlof neemt, geniet een bescherming tegen ontslag. Die bescherming gaat in twee maanden voor het begin van het verlof en eindigt een maand na het einde ervan. De werkgever die toch wenst over te gaan tot het ontslag van die werknemer, zonder het bewijs te leveren dat de redenen voor het ontslag vreemd zijn aan de opname van dat verlof, moet aan die werknemer een forfaitaire vergoeding betalen van drie maanden loon.

Dat verlof moet worden genomen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

De nadere regels voor de uitoefening van dat recht werden gewijzigd door artikel 87 van de wet van 1 maart 2007. Volgens dat artikel moet het adoptieverlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op het daadwerkelijke onthaal van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. Die maatregel is evenwel nog niet in werking getreden. Hij zal pas in werking treden wanneer een koninklijk besluit de manier heeft vastgesteld waarop de werknemer het bewijs kan leveren van het onthaal van het kind in zijn gezin in het kader van een adoptie.

In advies nr. 1.623 van 6 november 2007 heeft de Raad voorgesteld dat een nieuwe formaliteit zou worden vastgesteld die het mogelijk maakt op vaste wijze de datum van de aankomst van het kind in het gezin van de (kandidaat-) adoptieouder(s) te bewijzen, in de vorm van een verklaring op erewoord die voor echt wordt verklaard door de gemeente waar het (de) geadopteerde kind(eren) zal (zullen) worden ingeschreven.

2. Impact van het stelsel

Naast het geringe aantal gerechtigden op die vorm van verlof (221 personen in 2008) kan worden opgemerkt dat, in tegenstelling tot de andere verlofstelsels, het aantal gerechtigden op het adoptieverlof tussen 2006 en 2008 is gedaald met bijna 7 %, gaande van 237 eenheden in 2006 tot 221 eenheden in 2008. Tijdens diezelfde periode zijn de kosten van die maatregel wel lichtjes gestegen (+ 1,8 %) tot 641.976,91 euro voor 2008⁵³.

In 2008 kunnen de gerechtigden op dat verlof als volgt worden uitgesplitst: 70 % gedomicilieerd in het Vlaamse Gewest, 25 % in het Waalse Gewest en 2,5 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De woonplaats van de overige gerechtigden is niet bekend.

De uitsplitsing van dat verlof naar geslacht is ongeveer gelijk, aangezien 48 % van de gerechtigden mannen zijn. Dat is tussen 2006 en 2008 onveranderd gebleven.

3. Toepassing van het stelsel

Het proportionaliteitsbeginsel is niet van toepassing in het kader van dit verlof, aangezien de duur van het adoptieverlof niet gerelateerd is aan de arbeidsregeling van de werknemer.

Het adoptieverlof is bovendien een individueel recht, dat zowel door mannen als vrouwen kan worden genomen.

4. Gelijkstellingen

Het adoptieverlof wordt gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties voor geneeskundige verzorging, kinderbijslag, werkloosheid, pensioen en jaarlijkse vakantie.

⁵³ Bij de budgettaire impact moet rekening worden gehouden met de indexeringen.

M. Verlof wegens pleegzorg

1. Korte beschrijving van het stelsel

Artikel 30 quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door de programmawet van 27 april 2007, kent de werknemer die officieel is aangesteld als pleegouder het recht toe om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van een of meer personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd.

De nadere uitvoering van dat recht is geregeld door het koninklijk besluit van 27 oktober 2008⁵⁴ betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

De werknemer kan dat pleegverlof alleen nemen om het hoofd te bieden aan gebeurtenissen die specifiek verband houden met de pleegzorgsituatie en waarbij de tussenkomst van de werknemer vereist is, en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

De volgende gebeurtenissen worden beoogd door het voornoemde koninklijk besluit van 27 oktober 2008:

- alle soorten van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;
- contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de ouders of voor het pleegkind en de pleeggast belangrijke derden;
- contacten met de dienst voor pleegzorg.

Buiten die situaties geldt het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorg maar voor zover de plaatsingsdiensten een attest afgeven dat verduidelijkt waarom dergelijk recht noodzakelijk is en voor zover die situaties niet reeds worden gedekt door het recht toegekend krachtens artikel 30 bis van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

⁵⁴ Dat koninklijk besluit is in werking getreden op 22 november 2008.

De duur van dat verlof is vastgesteld op maximum 6 dagen per kalenderjaar. Indien het pleeggezin bestaat uit twee werknemers, die beiden zijn aangesteld als pleegouder, moeten de zes dagen pleegverlof onder hen worden verdeeld.

2. Impact van het stelsel

Aangezien het om een recent vastgesteld verlof gaat, zijn er alleen voor het eerste semester van 2009 gegevens over het aantal gerechtigden en de budgettaire impact.

a. Aantal gerechtigden

Uit de cijfers van de RVA blijkt dat 142 werknemers een beroep hebben gedaan op dat verlof gedurende de eerste zes maanden van 2009.

Het gebruik van dat verlof is tijdens de in aanmerking genomen periode zeer evenwichtig verdeeld tussen mannen en vrouwen, namelijk 70 mannen en 72 vrouwen.

Het is ook zo dat vooral werknemers van het Vlaamse Gewest een beroep hebben gedaan op dat verlof. Voor het eerste semester van 2009 waren 76 % van de werknemers die dat verlof hebben genoten woonachtig in het Vlaamse Gewest, 20 % in het Waalse Gewest en 4 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

b. Budgettaire impact

Tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens pleegzorg heeft de werknemer recht op een uitkering ten laste van de RVA.

Artikel 7 van het voornoemde koninklijk besluit van 27 oktober 2008 voorziet in een forfaitaire uitkering van 82 % van het loonplafond zoals bepaald in de artikelen 212, eerste lid en 223 bis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. Concreet bedraagt die forfaitaire uitkering 96,07 euro per dag.

Voor de eerste zes maanden van 2009 heeft de RVA in totaal 63.724 euro uitbetaald.

3. Toepassing van het stelsel

a. Proportionaliteit

Het proportionaliteitsbeginsel is niet van toepassing in het kader van dit verlof, aangezien de duur ervan niet gerelateerd is aan de arbeidsregeling van de werknemer.

In het kader van advies nr. 1.694 van 14 juli 2009 heeft de Nationale Arbeidsraad er evenwel op aangedrongen dat dit beginsel zou worden aangenomen voor de werknemers die in atypische arbeidsregelingen, met inbegrip van deeltijdse arbeid, zijn tewerkgesteld.

b. Overlappen

Rekening houdend met de doelstelling van dat verlof zijn overlappen met het stelsel van tijdskrediet en loopbaanvermindering mogelijk.

4. Gelijkstellingen

In het voornoemde advies nr. 1.694 heeft de Nationale Arbeidsraad erop aangedrongen dat het verlof wegens pleegzorg wordt gelijkgesteld voor al de rechten die voortvloeien uit de verschillende socialezekerheidssectoren.

N. Jaarlijkse Vakantie

Dit verlofstelsel wordt volledigheidshalve vermeld.

O. Vorming

Deze verlofstelsels worden volledigheidshalve vermeld.

1. Tijdskrediet (opleidingsverlof)

Een volledige beschrijving van het stelsel tijdskrediet wordt gegeven onder deel II. Punt D..

2. Syndicaal verlof

3. Educatief verlof

4. Politiek verlof

III. KWALITATIEVE STUDIES

A. Studie Idea Consult

In mei 2005 heeft Idea Consult een impactanalyse gemaakt van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België, met het oog op de bijdrage aan de evaluatie van de Europese werkgelegenheidsstrategie 2005.

Vooraf kan worden opgemerkt dat de studie van Idea Consult het stelsel van loopbaanonderbreking heeft geanalyseerd voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis over het tijdskrediet. Uit die studie kan dus niet worden opgemaakt welke gevolgen die collectieve arbeidsovereenkomst heeft gehad voor de loopbaan van de werknemers en kunnen evenmin conclusies worden getrokken wat betreft de door die overeenkomst nagestreefde doelstelling voor een betere combinatie van privé- en beroepsleven.

De studie heeft de impact van de loopbaanonderbreking geanalyseerd vanuit twee invalshoeken (op een totaal van 75.031 personen op 30 juni 1999).

1. Op microniveau: impact van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet op het arbeidsvolume en het carrièreverloop van de loopbaanonderbrekers

Uit die analyse blijkt het volgende:

Het aandeel van de 50-plussers die hun loopbaan onderbreken of hun arbeidsprestaties verminderen neemt toe en loopt op tot 42,6 % in 2004.

- De meeste loopbaanonderbrekers zijn vrouwen, maar het aandeel van de mannen stijgt. De mannen zijn bovendien beter vertegenwoordigd in de groep van de 50-plussers.
- Loopbaanonderbrekers komen meestal uit tweeverdienersgezinnen. Zij behoren tot de hogelonengroepen en leven veelal samen met een partner met een hoog loon.
- Loopbaanonderbreking wordt genomen door personen uit relatief grote gezinnen. Bij de gezinnen met kinderen gaat het meestal om jonge kinderen (onder de vier jaar). Er is dus een grote potentiële groep die in aanmerking komt voor het ouderschapsverlof.
- Het systeem van loopbaanonderbreking wordt voornamelijk gebruikt in de tertiaire en de quataire sector, vooral in grote ondernemingen en overheidsinstellingen.

2. Op macroniveau: impact van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet op de werkgelegenheidsgraad (1998 – 2002)

De impact van de loopbaanonderbreking op de werkzaamheidsgraad verschilt naargelang de leeftijd van de betrokkenen.

- De groep van werknemers onder de 50 jaar die hun loopbaan onderbreken, bestaat uit mannen en vrouwen die een zorgtaak hebben in het gezin. Hoewel er op korte termijn een negatief effect is op de werkzaamheidsgraad, gaan de meeste jonge loopbaanonderbrekers na verloop van tijd opnieuw aan het werk. Op middellange termijn is er dus een neutraal tot positief effect op de arbeidsparticipatie. Doordat het gaat om een tijdelijke onderbreking, waarbij de band met de werkgever behouden blijft, is in principe vaak een vlotte terugkeer naar arbeid mogelijk. Toch kan er bij langere, voltijdse onderbreking een desactiverend effect optreden.
- Voor de groep van 50-plussers die hun loopbaan onderbreken, zijn er sedert de studie vele wijzigingen aangebracht in de regelgeving over tijdskrediet en brugpensioen. Voor die wijzigingen leidde het systeem vaak tot een vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt, en was er dus een negatief effect op de werkzaamheidsgraad van de 50-plussers. In theorie zou de overstap naar een deeltijdse job een vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt moeten helpen voorkomen, maar in de praktijk werd niet altijd met die bedoeling gebruikgemaakt van de mogelijkheid om deeltijds te werken voor het pensioen. Doorgaans werd de speciale loopbaaneinderegeling ook gebruikt om gedeeltelijk vervroegd uit te treden uit de arbeidsmarkt. Op die manier kon de gemiddelde leeftijd waarop oudere werknemers uittreden niet stijgen.

B. Uittreksels uit de studie "Zorgen voor kinderen in Vlaanderen: een dagelijkse evenwichtsoefening?"

Die studie is een onderdeel van een grootschalig onderzoeksproject waarvoor de Universiteit Antwerpen in 2003 groen licht gaf, namelijk "Zorg als een nieuw sociaal risico". Bijna 3000 Vlaamse gezinnen werden ondervraagd over hun ervaringen met de zorg voor kinderen.

Wij behandelen hier alleen het deel dat betrekking heeft op de combinatie van arbeid en zorg. Het onderzoek heeft zich toegespitst op tweeoudergezinnen met kinderen onder de 12 jaar. De aandacht ging vooral uit naar de tewerkstelling van de moeder, aangezien op basis van de beschikbare literatuur over arbeid en zorg kan worden verwacht dat deze het sterkst zal worden beïnvloed door het zorgvraagstuk.

De studie is uitgegaan van vijf arbeid-zorgcombinaties:

- voltijds werk en formele opvang⁵⁵
- voltijds werk en informele opvang⁵⁶
- deeltijds werk en formele opvang
- deeltijds werk en informele opvang
- geen betaald werk.

Uit de studie blijkt het volgende:

- De keuzes die ouders maken inzake tewerkstelling hebben implicaties voor hun keuzes inzake opvang en vice versa.
- De leeftijd van het jongste kind beïnvloedt sterk de keuze van de arbeid-zorgcombinatie. Gezinnen met een jongste kind van minstens 6 jaar kiezen minder vaak voor combinaties met voltijds werk en vaker voor de combinatie "geen betaald werk". Bij gezinnen met kinderen onder de 6 jaar hebben moeders een gelijkaardig tewerkstellingsprofiel, maar kiezen gezinnen met een jongste kind tussen 3 en 5 jaar vaker voor combinaties met informele opvang. De aanwezigheid van kinderen onder de 3 jaar heeft wel een negatief effect op de keuze voor een arbeid-zorgarrangement met betaald werk, met uitzondering van de combinatie "deeltijds werk/formele opvang". Bij controle voor andere variabelen (opleiding van de moeder, voorkeuren) blijkt de aanwezigheid van zeer jonge kinderen een belemmering te vormen voor de arbeidsparticipatie van moeders.

⁵⁵ Onder formele opvang wordt hier verstaan: gesubsidieerd kinderdagverblijf, particuliere opvanginstellingen, onthaalmoeders aangesloten bij een dienst voor opvanggezinnen, zelfstandige onthaalmoeders, opvang door de school zelf georganiseerd en initiatieven voor buitenschoolse opvang.

⁵⁶ De informele opvang verwijst naar de opvang door grootouders of door andere familieleden, vrienden, burens, kennissen enz.

- Met uitsluiting van gezinnen waarvan het jongste kind nog geen 3 jaar is (13 %) maakt slechts een klein deel van de moeders zonder betaald werk gebruik van ouderschapsverlof of tijdskrediet (1,6 % met kind tussen 3 en 5 jaar en 4,3 % met kind tussen 6 en 11 jaar). Die gegevens houden geen rekening met deeltijds ouderschapsverlof en tijdskrediet.

- Naast de leeftijd van het jongste kind is ook het opleidingsniveau van de moeder een cruciale variabele die zowel samenhangt met de tewerkstelling als met het type gebruikte opvang. Hoogopgeleide moeders werken vaker voltijds en kiezen ook vaker voor formele opvang. Moeders met een gemiddelde opleiding kiezen even vaak voor combinaties met informele opvang. De combinatie "voltijds werk/informele opvang" komt dus bijvoorbeeld even vaak voor bij gemiddeld en hoogopgeleide moeders.

- Verder speelt ook de flexibiliteit van de arbeid een rol in de keuze voor arbeid-zorgcombinaties. De gemiddelde opvangduur per week voor het jongste kind bij gezinnen met een voltijds werkende moeder die informele opvang gebruiken is niet significant hoger dan bij gezinnen met een deeltijds werkende moeder die formele opvang gebruiken. Daaruit blijkt dat moeders die voltijds werken en informele opvang gebruiken vaker een partner hebben met flexibele werktijden, waardoor het opvanggebruik kan worden beperkt. Het is ook mogelijk dat die gezinnen juist een beroep kunnen doen op informele opvang, omdat zij door flexibele werktijden minder opvang nodig hebben.

- In de analyse werd de opleidingsvariabele ook gecombineerd met de taakverdelingsvoorkeur van de moeder. Bij laagopgeleide moeders mildert de taakverdelingsvoorkeur van de moeder enigszins het effect van het opleidingsniveau. Laagopgeleide moeders met traditionele opvattingen blijven weg uit de combinaties met voltijdse opvang en kiezen eerder voor een arbeid-zorgcombinatie met deeltijds werk. Laagopgeleide moeders met minder traditionele opvattingen blijven ondanks alles weg uit de arbeid-zorgcombinatie "voltijds werk/formele opvang", maar verschillen voor het overige niet significant van hoogopgeleide moeders met egalitaire opvattingen wat taakverdeling betreft. Bij hoogopgeleide moeders speelt het opleidingsniveau een cruciale rol in de keuze van de arbeid-zorgcombinaties; het doet er weinig toe of de moeders traditionele dan wel egalitaire opvattingen hebben over de taakverdeling.

- De voorkeuren van de moeders inzake opvang hebben eveneens een grote invloed. Die voorkeuren bepalen vooral of een gezin kiest voor een combinatie met formele of informele opvang. Een partner met traditionele opvattingen lijkt de kans te verminderen dat moeders voltijds werken en formele opvang gebruiken. Interessant is wel dat de aanwezigheid van een partner die meer uren werkt dan in een gewone standaardjob, moeders minder vaak doet kiezen voor een arbeid-zorgcombinatie met deeltijds werk.

IV. **BESLUITEN EN AANBEVELINGEN**

Op basis van de studie die hij heeft uitgevoerd, formuleert de Raad de volgende aanbevelingen:

- A. De Raad wenst in eerste instantie aan te geven welke procedure moet worden gevolgd wanneer de politieke wil bestaat om wetgevend op te treden met betrekking tot de verloven.
 1. Over elk voorstel inzake verloven moet eerst het advies van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad worden ingewonnen.
 2. De voorgestelde maatregel moet worden onderzocht in het licht van de volgende criteria:
 - Bij de instelling van een desbetreffend recht of de wijziging van een bestaand recht moet die keuze worden gerechtvaardigd op basis van maatschappelijke behoeften die duidelijk geïdentificeerd moeten zijn.
 - Wanneer de politieke wil bestaat om een nieuw recht te creëren of een bestaand recht te wijzigen, moet voorafgaandelijk de budgettaire impact van de maatregel nauwkeurig worden becijferd. Er moet bovendien een budgettaire responsabilisering worden ingevoerd: er moet worden onderzocht of de kosten die met de instelling of de wijziging van het recht gepaard zullen gaan, rekening houden met de eventuele beschikbare budgettaire marge, of is voorzien in een compensatie van de kosten wat de sociale zekerheid betreft en of de kosten niet worden afgewenteld op de werkgevers en de werknemers.

- Telkens als een recht wordt gecreëerd of gewijzigd, moet het worden getoetst aan de nagestreefde doelstelling. Zo moet worden nagegaan of de doelstelling van de maatregel echt kan worden bereikt door die maatregel dan wel of die doelstelling kan worden bereikt door een bestaande maatregel, waarvoor slechts kleine aanpassingen nodig zijn, of door een andere meer evenredige maatregel waarmee dezelfde doelstelling kan worden bereikt. Daardoor zullen overlappingsen met bestaande stelsels of andere ongewenste gevolgen vermeden kunnen worden en zullen er ook geen te ingewikkelde stelsels worden gecreëerd. Het is met name de bedoeling te lange perioden van afwezigheid van de arbeidsmarkt, die zowel voor de werknemers als voor de werkgevers nadelig zijn, te vermijden.

Bij wijze van voorbeeld kan worden gewezen op de oplossing die de sociale partners voorstellen voor het probleem van de bijstand aan of de verzorging van een zwaar ziek kind dat in een ziekenhuis opgenomen is. Om de groeiende diversificatie van de verlofstelsels en de vergoeding ervan niet verder in de hand te werken, hebben zij het verkieslijk geacht voor die specifieke problematiek een oplossing te vinden binnen de logica van de bestaande verlofstelsels, door middel van een versoepeling van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

3. Wanneer een recht op verlof wordt gecreëerd of een bestaand recht wordt gewijzigd, moet het ook worden onderzocht in het licht van de volgende criteria:
 - beheer op het stuk van de arbeidsorganisatie, zowel voor de werkgever als voor de andere werknemers in de onderneming;
 - transparantie;
 - voldoende toegankelijkheid;
 - rechtszekerheid;
 - meer administratieve ingewikkeldheid vermijden, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers, zoals met name de nieuwe maatregel van geleidelijke werkhervatting tijdens het moederschapsverlof;
 - impact op de genderdimensie.
4. De regels die worden vastgesteld met betrekking tot de uitkeringen wanneer een recht op verlof wordt uitgeoefend, moeten worden uitgewerkt rekening houdend met twee aspecten:

- Het nettoloon van de voltijds tewerkgestelde werknemer moet aanzienlijk hoger zijn dan dat van een werknemer die zijn arbeidstijd heeft verminderd.
 - De uitkeringen moeten hoog genoeg zijn opdat eenoudergezinnen en/of gezinnen met een laag inkomen gebruik kunnen maken van de verschillende verlofstelsels, rekening houdend, voor die verlofstelsels, met de beschikbare budgettaire marges en met het criterium van responsabilisering zoals vermeld onder punt 2 hierboven.
5. De Raad acht het niet wenselijk dat nieuwe maatregelen of uitbreiding van bestaande maatregelen worden ingevoerd zonder unaniem akkoord van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad.
- B. De Raad wijst er ook op dat bij een evaluatie van de regels die met betrekking tot de verloven zijn vastgesteld, moet worden nagegaan of de diverse rechten die worden gecreëerd of gewijzigd de aanvankelijk beoogde doelstellingen hebben bereikt en of ze rekening houden met de verschillende criteria die hierboven onder de punten 2, 3 en 4 zijn vermeld.
- C. De Raad herinnert verder aan een aantal van zijn adviezen over de verloven en aan adviezen en rapporten die hij heeft uitgebracht over andere materies die een directe weerslag hebben op de onderhavige problematiek. Hij vindt dat noodzakelijk omdat een aantal van die adviezen tot op heden niet werden uitgevoerd of de beginselen die hij erin heeft vastgesteld niet werden gevolgd, wat hij ten zeerste betreurt. Die adviezen zijn immers op elkaar afgestemd en passen in het kader van een coherente beleidslijn die hij heeft uitgetekend en al vele jaren volgt.

Het betreft de volgende eenparige adviezen en rapporten:

- De adviezen nr. 1.439 van 19 maart 2003 en nr. 1.623 van 6 november 2007 over het vaderschaps- en/of adoptieverlof. In advies nr. 1.439 constateert de Raad dat het recht op vaderschapsverlof aan de werknemer wordt toegekend naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. De Raad heeft er in dat verband op gewezen dat dit discriminerend kan zijn voor koppels van hetzelfde geslacht. Aangezien deze kwestie geregeld wordt in het Burgerlijk Wetboek, heeft de Raad gevraagd dat de gevolgen ervan elders zouden worden onderzocht. In advies nr. 1.623 merkt de Raad op dat een van de partners van een vrouwelijk koppel een kind ter wereld kan brengen. Die geboorte geeft haar partner geen recht op een moederschapsverlof. Indien die laatste het kind van haar partner wenst te adopteren, zal ze geen aanspraak kunnen maken op enige vorm van verlof of vergoeding. Dat doet een probleem rijzen wat betreft de gelijke toegang tot de verloven en die tweede vrouw zou op het ogenblik van de adoptie recht moeten hebben op een zogenaamd vaderschapsverlof en de bijbehorende vergoeding, waarbij wel alle andere voorwaarden moeten zijn vervuld.

- De adviezen nr. 1.440 van 19 maart 2003 en nr. 1.689 van 20 mei 2009 over de uitbreiding van het rouwverlof, waarin de Raad van mening is dat de voorgestelde uitbreiding van het rouwverlof door middel van een vergoeding in het kader van de uitkeringsverzekering voor arbeidsongeschiktheid, niet kan worden gezien als een kerntaak voor de uitkeringsverzekering en dus niet door haar ten laste moet worden genomen.

- In dezelfde lijn, rapport nr. 66 dat de Raad op 12 juli 2005 heeft uitgebracht en waarin hij in het licht heeft gesteld dat het werknemersstelsel steeds meer "solidariteitsuitgaven" ten laste moet nemen, die niet of slechts gedeeltelijk gedekt zijn door bijdragen. De sociale partners hebben in tal van adviezen en rapporten van de Nationale Arbeidsraad en van het beheerscomité van de sociale zekerheid nochtans gewaarschuwd voor de meerkosten daarvan.

- Advies nr. 1.566 dat de Raad samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op 21 september 2006 heeft uitgebracht over de welvaartsvastheid van de socialezekerheidsuitkeringen en waarin zij hebben geconstateerd dat werklozen die werk zoeken of vinden of een opleiding aanvatten, dikwijls geen oplossing vinden voor de opvang van hun kleine kinderen. Om die situatie te verhelpen, hebben de Raden ervoor gepleit dat het extra budget dat werd vastgesteld tijdens de ministerraad van Oostende wordt gebruikt om - in samenwerking met de bevoegde gemeenschapsinstellingen - in elke subregio te voorzien in voldoende opvangplaatsen om dergelijke tijdelijke problemen op te vangen.

- Advies nr. 1.623 van 6 november 2007 over de nadere regels ter uitvoering van het recht op adoptieverlof, waarin de Raad voorstelt dat een nieuwe formaliteit zou worden vastgesteld die het mogelijk maakt op vaste wijze de datum van de aankomst van het kind in het gezin van de (kandidaat-) adoptieouder(s) te bewijzen.

- Bijlage 4 van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008 en advies nr. 1.674 van 20 februari 2009, waarin de Raad er, met het oog op een besparing van 30 miljoen euro inzake tijds krediet, op heeft aangedrongen de openbare sectoren te responsabiliseren voor het systeem van loopbaanonderbreking; die kosten werden vroeger immers volledig ten laste genomen door de overheid.

- De eenparige adviezen nr. 1.439, nr. 1.689 en nr. 1.694, waarin de Raad erop aandringt dat wordt voorzien in specifieke bepalingen voor atypische werknemers. In advies nr. 1.439 vraagt de Raad dat de nodige verordenende bepalingen worden vastgesteld om de afwezigheid wegens vaderschapsverlof voor alle werknemers in alle gevallen te kunnen beperken tot een totale duur van maximum twee keer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer. In de adviezen nr. 1.689 van 20 mei 2009 en nr. 1.694 van 14 juli 2009 vraagt de Raad dat voor de werknemers die in atypische arbeidsregelingen, met inbegrip van deeltijdse arbeid, zijn tewerkgesteld, wordt voorzien in specifieke bepalingen - gebaseerd op evenredigheid - met betrekking tot de gelijkstelling van de dagen afwezigheid voor pleegzorg met arbeidsdagen en dat die gelijkstelling wordt gerealiseerd voor alle rechten die uit de verschillende socialezekerheidssectoren voortvloeien.

In het licht van die lijst dringt de Raad er sterk op aan dat geen nieuwe beleidsinitiatieven inzake verloven worden genomen, die het bestaande stelsel alleen maar complexer zouden maken, maar dat die verschillende punten snel worden uitgevoerd.

- D. De Raad dringt er ten eerste op aan, zoals de sociale partners al vele jaren eenparig doen in het beheerscomité van de sociale zekerheid, dat sommige uitgaven die wegen op de begroting van de sociale zekerheid, worden gedragen door andere begrotingen, omdat ze niet rechtstreeks verband houden met de eigenlijke "solidariteitsuitgaven". Dat is met name het geval voor de uitgaven voor loopbaanonderbreking van de personeelsleden van de overheidsdiensten, zoals werd opgemerkt in het kader van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008.
- E. Aangezien het een belangrijk element is van een gecoördineerd beleid, pleit de Raad er in het bijzonder nog voor dat prioriteit zou worden gegeven aan het scheppen van voldoende kinderopvangplaatsen, met name door gebruik te maken van de middelen van het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten (FCUD), dat speciaal werd opgericht om gezins- en beroepsleven beter op elkaar af te stemmen door initiatieven van kinderopvang te steunen. Te dien einde dringt de Raad erop aan dat een politieke beslissing wordt genomen om het gebruik van de middelen van het Fonds mogelijk te maken.

Daardoor zullen beslist een aantal problematische situaties kunnen worden verholpen, zoals de hierboven vermelde situaties met betrekking tot de werklozen. Dat zou ook meer mogelijkheden geven aan ouders die een beroep doen op tijdskrediet of ouderschapsverlof, omdat ze geen alternatief hebben.

V. VERZOEK OM EEN GLOBALE STUDIE

Om de vastgestelde doelstellingen ten volle te bereiken, pleit de Raad ervoor te kunnen beschikken over een globale studie om op termijn te kunnen nagaan welke impact de verschillende vormen van verlof, met name het tijdskrediet, hebben op het verloop van de loopbaan van de betrokken werknemers en werknemsters.

VI. TOEKOMSTIGE VERBINTENISSEN VAN DE SOCIALE PARTNERS

Op basis van dit rapport en de onder V gevraagde globale studie verbinden de sociale partners er zich toe om in een tweede fase in 2010 in de Raad een omstandiger studie van de bestaande verlofstelsels te verrichten met het oog op concrete voorstellen voor een vereenvoudiging en een grotere samenhang van de verschillende soorten van verloven. Daarbij zal, met inachtneming van de beginselen en aanbevelingen die de Raad hierboven heeft aangegeven, de aandacht vooral uitgaan naar het wegwerken van bepaalde overlappingsen tussen de verschillende verlofstelsels, die in dit rapport zijn geconstateerd, en naar de lacunes die in het licht zijn gesteld voor de uitoefening van bepaalde rechten.
