



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

KU LEUVEN



Maastricht University

Faculteit Rechten

master in de rechten

Masterthesis

Maatregelen om de combinatie van werk en gezin te bevorderen voor werknemers met zorgafhankelijke ouders, bestudeerd vanuit het perspectief van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Lisa Noortman

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten, afstudeerrichting rechtsbedeling

PROMOTOR :

Prof. dr. Petra FOUBERT

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2016
2017



Maastricht University

Faculteit Rechten

master in de rechten

Masterthesis

Maatregelen om de combinatie van werk en gezin te bevorderen voor werknemers met zorgafhankelijke ouders, bestudeerd vanuit het perspectief van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Lisa Noortman

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten, afstudeerrichting rechtsbedeling

PROMOTOR :

Prof. dr. Petra FOUBERT

ABSTRACT

Mensen leven steeds langer. In de Europese Unie wordt verwacht dat het aantal mensen boven de leeftijd van 79 jaar zal verdriedubbelen tegen 2060. Bovendien gaat voor vele senioren de gezondheid erop achteruit. Volgens cijfers van Eurostat zullen 65-plussers meer dan de helft van hun resterende jaren hulpbehoevend zijn bij dagdagelijkse activiteiten zoals zich wassen, het huis poetsen en boodschappen doen. Die zorg moet worden opgevangen. Vrijwillige mantelzorgers staan in voor ongeveer 80% van die zorg. Voor mantelzorgers is het niet altijd gemakkelijk om een goed evenwicht te zoeken tussen hun werk en privéleven (met zorgtaken). Er worden maatregelen aangenomen om dat evenwicht te vergemakkelijken, maar veel van die maatregelen gaan in de praktijk gepaard met genderongelijkheid. De thesis onderzoekt welke mogelijkheden (op Belgisch en Europees Unieniveau) mantelzorgers van hulpbehoevende ouderen hebben om te zorgen voor een beter evenwicht tussen hun werk en privéleven. De mogelijkheden worden bestudeerd vanuit het oogpunt van de mantelzorger en daarna onderworpen aan de test van gendergelijkheid.

DANKWOORD

In de eerste plaats wil ik mijn promotor, Prof. dr. Petra Foubert, bedanken. Zij heeft mij vanaf het eerste moment geholpen bij de afbakening van mijn onderwerp en stond steeds klaar met nieuwe inzichten om mij in de juiste richting te sturen. Bovendien kon ik altijd rekenen op duidelijke feedback, zelfs tijdens de vakantieperiode.

Daarnaast wil ik de heer Alexander Maes bedanken voor zijn feedback in de beginfase van mijn onderzoek.

Bovendien wil ik mijn partner, Jasper, bedanken (en bewonderen) omdat hij altijd voor me klaar stond en begrip toonde op de momenten dat ik weer eens tot in de late uurtjes aan mijn thesis werkte en daardoor "vergat" de afwas te doen.

Ten slotte wil ik mijn vriendin, Evelien, bedanken om een deel van haar vakantie op te geven om me te helpen met de research.

Dank, allemaal.

INHOUDSOPGAVE

ABSTRACT	I
DANKWOORD	II
INHOUDSOPGAVE	III
INLEIDING	1
VERGRIJZING.....	1
MANTELZORG	1
<i>Definitie</i>	<i>1</i>
<i>Gender.....</i>	<i>2</i>
JURIDISCH INGRIJPEN	4
<i>Ten voordele van de mantelzorger.....</i>	<i>4</i>
<i>Ten voordele van de maatschappij.....</i>	<i>4</i>
<i>Prioriteiten</i>	<i>5</i>
<i>Onderzoeksvraag</i>	<i>6</i>
OVERZICHT	6
DEEL 1: De lege lata	9
HOOFDSTUK I: VERLOFREGELINGEN	9
<i>Afdeling 1. Europese Unie: Europese Richtlijn Werk-Leven Balans</i>	<i>9</i>
<i>Afdeling 2. België</i>	<i>11</i>
2.1 Tijdskrediet	12
2.2 Loopbaanonderbreking	14
<i>2.2.1 Voltijdse loopbaanonderbreking algemeen stelsel</i>	<i>14</i>
<i>2.2.2 Deeltijdse/halftijdse loopbaanonderbreking algemeen stelsel</i>	<i>14</i>
<i>2.2.3 Loopbaanonderbreking eindeloopbaanstelsel</i>	<i>15</i>
2.3 Vlaams zorgkrediet.....	16
2.4 Thematische verloven (alle sectoren)	17
<i>2.4.1 Het palliatief verlof.....</i>	<i>17</i>
<i>2.4.2 Thematisch verlof in het kader van de medische bijstand</i>	<i>18</i>
2.5 Andere verlofregelingen	19
<i>2.5.1 Privésector.....</i>	<i>19</i>
<i>2.5.2 Openbare sector.....</i>	<i>21</i>
<i>2.5.2.1 Federale overheid.....</i>	<i>21</i>
<i>2.5.2.2 Vlaamse overheid</i>	<i>22</i>
HOOFDSTUK II: FLEXIBELE ARBEIDSREGELINGEN	23
<i>Afdeling 1. Europese Unie</i>	<i>23</i>
1.1 Flexibiliteit qua uren.....	23

1.1.1 Lengte van de dag/week	23
1.1.2 Deeltijds werk	24
1.2 Flexibiliteit qua organisatie: telewerk	24
<i>Afdeling 2. België</i>	<i>25</i>
2.1 Flexibiliteit qua uren	25
2.1.1 Deeltijds werk	25
2.1.1.1 Privésector	25
2.1.1.2 Openbare sector	26
2.1.2 Andere vormen	26
2.1.2.1 Privésector	26
2.1.2.2 Openbare sector	27
2.2 Flexibiliteit qua organisatie: telewerk	28
2.2.1 Privésector	28
2.2.1.1 Niet-occasioneel	28
2.2.1.2 Occasioneel	29
2.2.2 Openbare sector	30
HOOFDSTUK III: FINANCIËLE HULPMIDDELEN	31
<i>Afdeling 1. Europese Unie</i>	<i>31</i>
<i>Afdeling 2. België</i>	<i>31</i>
2.1 Financiële ondersteuning voor de zorgbehoevende zelf	31
2.2 Financiële ondersteuning voor de mantelzorger	32
HOOFDSTUK IV: ANDERE HULPMIDDELEN	33
<i>Afdeling 1. Europese Unie</i>	<i>33</i>
<i>Afdeling 2. België</i>	<i>33</i>
2.1 Erkenning van de mantelzorger	33
2.2 Plannen	34
2.2.1 Vlaanderen	34
2.2.2 Limburg	35
2.3 Andere hulpmiddelen	36
DEEL 2: De lege ferenda	37
HOOFDSTUK I: DE MAATREGELEN VANUIT HET OOGPUNT VAN DE MANTELZORGER	37
<i>Afdeling 1. Gebruik van de maatregelen in België: enkele cijfers</i>	<i>37</i>
2.1 De thematische verloven, loopbaanonderbreking en tijdskrediet	37
2.2 Flexibele arbeidsregelingen	38
2.2.1 Telewerk	38
2.2.2 Deeltijdwerk	38
<i>Afdeling 2. Evaluatie van de maatregelen</i>	<i>38</i>
2.1 Verlofstelsels	38

2.1.1 Een Belgisch mantelzorgverlof?	38
2.1.2 Het voorstel voor een Europees zorgverlof	40
2.2 Flexibele arbeidsregelingen	42
2.2.1 Telewerk	42
2.2.2 Deeltijdwerk	43
2.2.3 Glijdende uurroosters	43
2.2.4 Flexibele arbeid in de EU	44
<i>Afdeling 3. Algemene bemerkingen</i>	<i>45</i>
3.1 Versnipperde bronnen	45
3.2 Creatieve ideeën voor de toekomst	45
3.2.1 De familierekening	45
3.2.2 De mantelzorgmakelaar	45
3.2.3 Sponsoring door de werkgever	45
3.2.4 Zorg afkopen van de werkgever	46
HOOFDSTUK II: GENDERGELIJKHEID	47
<i>Afdeling 1. Het aandeel van mannen in informele ouderenzorg</i>	<i>47</i>
<i>Afdeling 2. Oorzaken van genderongelijkheid</i>	<i>48</i>
2.1 Sociale stereotypen	48
2.2 De loonkloof	48
<i>Afdeling 3. Gendergelijkheid stimuleren</i>	<i>49</i>
3.1 Zorgverloven 2.0	49
3.2 Flexibele arbeidsregelingen 2.0	51
CONCLUSIE	52
BIBLIOGRAFIE	54

INLEIDING

VERGRIJZING

Mensen leven langer. Hoewel die demografische ontwikkeling zich overal op een ander tempo voordoet, is het een globaal fenomeen.¹ In België wordt een man tegenwoordig verwacht 78 jaar oud te worden en een vrouw 83 jaar.² Dat tegenover respectievelijk 67 jaar en 72 jaar een halve eeuw geleden.³ De levensverwachting neemt jaarlijks gemiddeld twee tot drie maanden toe.⁴ In de Europese Unie wordt verwacht dat het aantal mensen boven de leeftijd van 79 jaar zal verdriedubbelen tegen 2060.⁵ Op het eerste zicht is dat een positieve tendens. Er zit echter meer achter... Die vergrijzing, gekoppeld aan lagere geboortecijfers, migraties en veranderende gezinsstructuren zorgen voor een aantal nieuwe uitdagingen. De *babyboomer*-generaties ruilen de arbeidsmarkt in voor een gepensioneerd leven en maken plaats voor een kleinere beroepsbevolking van *babybusters*.⁶ Daarnaast blijft het een feit dat de gezondheid er voor vele senioren op achteruit gaat. Naarmate mensen ouder worden, worden ze vaak broos en krijgen ze te kampen met multimorbiditeit⁷. Daardoor hebben ouderen vaak langdurige zorg nodig op zowel medisch als sociaal vlak. Volgens cijfers van Eurostat⁸ zullen 65-plussers meer dan de helft van hun resterende jaren hulpbehoevend zijn bij dagdagelijkse activiteiten zoals zich wassen, poetsen, boodschappen doen, etc. Bovendien stijgt het risico om hulpafhankelijk te worden aanzienlijk vanaf de leeftijd van 80 jaar.⁹ Een toenemende levensverwachting in combinatie met een falende gezondheid betekent dat het aantal hulpbehoevende ouderen steeds groter wordt.

MANTELZORG

Definitie

Er moet natuurlijk iemand instaan voor die zorg. Studies wijzen uit dat die zorg meestal wordt opgenomen door familieleden of vrienden.¹⁰ We noemen dat de informele zorgverlening, of mantelzorg.¹¹ Mantelzorgers

¹ G. JAMES en E. SPRUCE, "Workers with elderly dependants: employment law's response to the latest care-giving conundrum", *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 463.

² Cijfers van 2015, via http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/sterfte_leven/tafels/.

³ Statistieken via http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/sterfte_leven/tafels/.

⁴ Social Protection Committee & European Commission, "Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society", 2014, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7724&furtherPubs=yes>, 8.

⁵ R. HORTON, "Caring for adults in the EU: Work-life balance and challenges for EU law", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 356.

⁶ Social Protection Committee & European Commission, "Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society", 2014, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7724&furtherPubs=yes>, 8.

⁷ Multimorbiditeit is de combinatie van chronische ziekten bij eenzelfde persoon. Het komt vooral voor bij ouderen. Veel voorkomende chronische ziekten bij ouderen zijn: reumatoïde artritis, artrose, de ziekte van Parkinson, dementie, etc. Zie T. LEFEVRE, J.F. D'IVERNIS, V. DE ANDRADE, C. CROZET, P. LOMBRAIL en R. GAGNAYRE, "Qu'entendons-nous par : « polypathologie chronique » ? Une analyse de la littérature des mesures, des facteurs associés et de l'impact sur l'organisation des soins de la polypathologie chronique", *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique* 2014, afl. 62, 305–314.

⁸ Eurostat is het officiële statistiekenbureau van de Europese Unie. Ze bieden statistieken van hoge kwaliteit voor Europa.

⁹ Social Protection Committee & European Commission, "Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society", 2014, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7724&furtherPubs=yes>, 11.

¹⁰ E. BONSANG, en J. SCHOENMAEKERS, "Long-term care insurance and the family: does the availability of potential caregivers substitute for long-term care insurance?", in BORSCH-SUPAN, A., KNEIP, T., LITWIN, H., MYCK, M. en WEBER, G (eds.), *Ageing in Europe – Supporting policies for an inclusive society*, Berlijn, De Gruyter, 2015, 536; G. JAMES en E. SPRUCE, "Workers with elderly dependants: employment law's response to the latest care-giving conundrum", *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 464; K. HABERKERN, T. SCHMID, en M. SZYDLIK, "Gender differences in intergenerational care in European Welfare states", *Ageing & Society* 2015, afl. 35, 317.

¹¹ De overige zorg noemt men formele zorg, d.i. zorg die verstrekt wordt door betaalde verzorgers.

zijn onmisbaar in elk zorgbeleid omdat ze zo'n groot deel van de vereiste zorg (ongeveer 80%) op zich nemen.¹² Het is een zeer ruim begrip: mantelzorgers zijn mensen die instaan voor de zorg van een hulpbehoevende naaste¹³. In de Van Dale wordt mantelzorg omschreven als: "zorg gegeven door gezinsleden, burens of vrienden".¹⁴ In de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat wordt de mantelzorger omschreven als "de persoon die doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verleent aan de als zwaar zorgbehoevende erkende persoon".¹⁵ In het Vlaams Woonzorgdecreet luidt de definitie als volgt: "een natuurlijke persoon die vanuit een sociale en emotionele band een of meer personen met verminderd zelfzorgvermogen, niet beroepshalve maar meer dan occasioneel, helpt en ondersteunt in het dagelijkse leven". Elementen die steeds terugkomen zijn: iemand uit de omgeving, hulp en bijstand, afhankelijkheid en continuïteit. Het is van belang dat de zorg op een niet-professionele wijze en kosteloos verstrekt wordt. De zorgverlening vloeit dus gewoon voort uit de sociale relatie tussen de mantelzorger en de hulpbehoevende. Geen enkele definitie vereist dat de mantelzorger een familielid is van de hulpbehoevende persoon.

Op sommige plaatsen is er sprake van een juridische verplichting tot mantelzorg. Zo bestaan er in een aantal Amerikaanse staten *filial responsibility laws* die volwassen kinderen de juridische verplichting opleggen om de noodzakelijke hulp te betalen¹⁶ voor hun hulpbehoevende ouders die het zelf niet kunnen financieren.¹⁷ In sommige culturen kunnen we spreken van een soort culturele verplichting om te zorgen voor hulpbehoevende ouderen. Dat is bijvoorbeeld zo in een aantal traditionele Afrikaanse culturen waar ouderen veel aanzien en een belangrijke sociale status hebben.¹⁸ In onze Europese contreien bestaat er echter niet zo'n juridische of culturele verplichting. Omdat er geen enkele verplichting is, wordt er ook minder rekening gehouden met de taken van de mantelzorger, die hij vaak naast zijn normale beroep uitoefent. Dat kan dan moeilijke situaties opleveren wanneer men het beroepsleven en het privéleven wenst te combineren.

Gender

Mantelzorgers nemen dus een groot deel van de ouderenzorg voor zich. Vervolgens zien we dat veel van die mantelzorgers vrouwen zijn.¹⁹ Zorg verlenen werd altijd gezien als een vrouwentaak. In een doorsnee gezin was het lange tijd de norm dat de man zorgde voor inkomen en de vrouw voor het gezin. Tegenwoordig zijn vrouwen echter steeds meer present op de arbeidsmarkt en daarom zijn ze niet meer

¹² R. HORTON, "Caring for adults in the EU: Work-life balance and challenges for EU law", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 356; F. BETTIO, en A. VERASHCHAGINA, "Long-Term Care for the elderly: Provisions and providers in 33 European countries", Europese Commissie, November 2010, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/elderly_care_en.pdf, 8.

¹³ In het kader van de thesis zal het specifiek om ouderen gaan.

¹⁴ Definitie via <http://www.vandale.be/opzoeken?pattern=mantelzorg&lang=nn>.

¹⁵ Art. 3, § 1 j° art. 2, 1° wet 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat, BS 6 juni 2014 (hierna: wet 12 mei 2014).

¹⁶ Er kan echter discussie bestaan of dit wel echt mantelzorg uitmaakt. De kern van de verschillende definities komt namelijk steeds op het volgende neer: "hulp verlenen aan een naaste omwille van de sociale band die er tussen de personen bestaat". Het is dan maar de vraag of louter financiële hulp hier ook onder valt.

¹⁷ Zie D. GANS en M. SILVERSTEIN, "Norms of Filial Responsibility for Aging Parents Across Time and Generations", *Journal of Marriage and Family* 2006, afl. 68:4, 961-976.

¹⁸ X., "7 Cultures That Celebrate Aging And Respect Their Elders", *Huffington Post* 25 februari 2014, http://www.huffingtonpost.com/2014/02/25/what-other-cultures-can-teach_n_4834228.html.

¹⁹ R. HORTON, "Caring for adults in the EU: Work-life balance and challenges for EU law", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 361; F. BETTIO, en A. VERASHCHAGINA, "Long-Term Care for the elderly: Provisions and providers in 33 European countries", Europese Commissie, November 2010, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/elderly_care_en.pdf, 105. Zie ook K. HABERKKERN, T. SCHMID, en M. SZYDLIK, "Gender differences in intergenerational care in European Welfare states", *Ageing & Society* 2015, afl. 35, 298 – 320. Zie wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk, *Parl. St. Kamer* 2016 – 2017, nr. 54- 2247/003, 33.

zo beschikbaar als vroeger om die gezinstaken op zich te nemen, tenzij ze zich detacheren van de arbeidsmarkt met een risico op verlies van inkomen of zelfs verlies van job tot gevolg. Bovendien, niet alle vrouwen zijn van nature zorgzaam en zelfopofferend, althans niet meer dan mannen.²⁰ Idealiter worden de gezinstaken – waaronder dus ook de zorg voor hulpbehoevende ouderen – verdeeld tussen de twee beroepsactieve partners. Dat ideaal is echter nog geen realiteit... Vrouwen zijn over het algemeen nog steeds de hoofdverzorgers in het huishouden. De ideologie van moederschap²¹ is in de rechtsleer al uitvoerig besproken: het zijn nog steeds voornamelijk vrouwen die instaan voor de opvoeding en verzorging van kinderen, ook al wordt het steeds meer aanvaard dat ook mannen zorgtaken op zich (kunnen) nemen.²² Ouderenzorg wordt vaak gezien als het verlengde van die taken in verband met kinderzorg, maar ouderenzorg is net heel anders dan kinderzorg. Verantwoordelijkheden met betrekking tot ouderenzorg komen vaak onverwachts en kunnen een onvoorspelbaar verloop hebben: de aard en de duur zijn meestal onbekend en kunnen enorm schommelen.²³ Het is dus zeker een probleem *sui generis*.

Een studie in dertien Europese landen wijst uit dat vrouwen gemiddeld instaan voor 61% van de informele zorgverlening en mannen voor 39%. Vrouwen staan voornamelijk in voor de zorg voor (volwassen) kinderen en ouderen en mannen voor hun echtgenoten of partners.²⁴ Vrouwen nemen ook voornamelijk zorgtaken op zich tussen de leeftijd van 45 en 64 jaar, de periode waarin het de meest beduidende invloed heeft op hun carrière en verdienvermogen.²⁵ Bovendien zijn vrouwen vaker dubbel-verzorger²⁶ (verzorger voor kinderen en zorgbehoevende ouders/ouderen tegelijkertijd).²⁷ Verder is er een onderzoek dat uitwijst dat het merendeel van de mantelzorgers dochters zijn die voor hun ouders zorgen. In het onderzoek wordt naar voren geschoven dat dit zou komen omdat dochters (vrouwen) meer ontvankelijk zijn voor de behoeften van hun ouders dan zonen en voorrang geven aan de behoeften van hun ouders boven hun eigen behoeften.²⁸

²⁰ G. JAMES, "Family-friendly employment laws (re)assessed: the potential of care ethics", *Indus. L.J.* 2016, afl. 45, 484.

²¹ Zie C. MCGLYNN, "European Union Family Values: Ideologies of "Family" and "Motherhood" in European Union Law", *Social Politics* 2001, 325 – 350.

²² G. JAMES en E. SPRUCE, "Workers with elderly dependants: employment law's response to the latest care-giving conundrum", *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 467.

²³ G. JAMES en E. SPRUCE, "Workers with elderly dependants: employment law's response to the latest care-giving conundrum", *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 465; G. JAMES, "Family-friendly employment laws (re)assessed: the potential of care ethics", *Indus. L.J.* 2016, afl. 45, 486.

²⁴ F. BETTIO, en A. VERASHCHAGINA, "Long-Term Care for the elderly: Provisions and providers in 33 European countries", Europese Commissie, November 2010, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/elderly_care_en.pdf, 105-106; R. HORTON, "Caring for adults in the EU: Work-life balance and challenges for EU law", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 361; G. JAMES en E. SPRUCE, "Workers with elderly dependants: employment law's response to the latest care-giving conundrum", *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 467.

²⁵ R. HORTON, "Caring for adults in the EU: Work-life balance and challenges for EU law", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 361; G. JAMES en E. SPRUCE, "Workers with elderly dependants: employment law's response to the latest care-giving conundrum", *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 467.

²⁶ Ook wel bekend als de 'sandwich generation'. Zie G. JAMES en E. SPRUCE, "Workers with elderly dependants: employment law's response to the latest care-giving conundrum", *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 466.

²⁷ G. JAMES en E. SPRUCE, "Workers with elderly dependants: employment law's response to the latest care-giving conundrum", *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 466.

²⁸ Zie K. HABERKKERN, T. SCHMID, en M. SZYDLIK, "Gender differences in intergenerational care in European Welfare states", *Ageing & Society* 2015, afl. 35, 315 – 317.

JURIDISCH INGRIJPEN

Ten voordele van de mantelzorger

Mantelzorger zijn en mantelzorg moeten combineren met een vaste job heeft een aantal repercussies. Repercussies die verholpen zouden moeten worden. Het feit dat het merendeel van de mantelzorgers vrouwen zijn heeft dan ook tot gevolg dat die repercussies vrouwen meer treffen dan mannen. Ten eerste zijn er de financiële gevolgen, met name wanneer men zich volledig terugtrekt uit de arbeidsmarkt of wanneer men overschakelt naar een deeltijds contract. De twee grootste redenen waarom vrouwen over het algemeen kiezen voor deeltijds werk is omdat ze geen fulltime job kunnen vinden of omdat ze hun werk willen kunnen combineren met huishoudelijke taken en zorgverantwoordelijkheden.²⁹ De combinatie tussen werk en gezin is waarschijnlijk het grootste probleem voor werkende mantelzorgers. Uit onderzoek blijkt dat de meeste mantelzorgers moeite hebben met de combinatie tussen hun baan en de zorg die ze "moeten" verstrekken aan hun naasten. Studies in Groot-Brittannië hebben uitgewezen dat wanneer men zorgtaken op zich neemt voor slechts tien uur per week, dat het een negatief effect kan hebben op arbeidsparticipatie.³⁰ De overschakeling naar deeltijds werk gaat bovendien vaak gepaard met meer onzekerheid. Zo verdienen deeltijdwerkers in Europa over het algemeen minder per uur dan hun voltijdswerkende collega's en krijgen ze minder kansen op promoties en bijscholingen. Uit een Britse studie is gebleken dat een groot deel mantelzorgers zich daarom genoodzaakt voelt te bezuinigen op essentiële dingen zoals verwarming en etenswaren.³¹ Uit een enquête van COFACE van 2010 blijkt dat de helft van de Europese mantelzorgers kampt met zware financiële problemen.³² Indien vrouwen zich blijven terugtrekken van de arbeidsmarkt of voornamelijk deeltijds blijven werken, blijven ze ook ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt.

Naast de financiële gevolgen zijn er ook een aantal sociale gevolgen. Het op zich nemen van zorgtaken kan namelijk zorgen voor een slechtere gezondheid voor de zorgverlener zelf, een verhoogd risico op sociale uitsluiten, slaapttekort, depressie etc.³³

Er kunnen echter ook positieve gevolgen zijn van mantelzorg: uit een studie van 2013 blijkt namelijk dat veel mantelzorgers vinden dat hun leven verrijkt wordt door de mantelzorg die ze verlenen.³⁴

Ten voordele van de maatschappij

Hierboven werd aangetoond waarom het voor mantelzorgers van belang is dat er juridisch wordt ingegrepen. Op maatschappelijk niveau zijn er echter ook een aantal redenen waarom een juridisch ingrijpen noodzakelijk is.

²⁹ C. LYONETTE, "Part-time work, work-life balance and gender equality", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 321; European Institute for Gender Equality, "Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment", http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414754ENC_PDF%20Web.pdf.

³⁰ G. JAMES en E. SPRUCE, "Workers with elderly dependants: employment law's response to the latest care-giving conundrum", *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 465.

³¹ R. HORTON, "Caring for adults in the EU: Work-life balance and challenges for EU law", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 361.

³² Zie wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk, *Parl. St. Kamer* 2016 – 2017, nr. 54- 2247/003, 32 – 33.

³³ R. HORTON, "Caring for adults in the EU: Work-life balance and challenges for EU law", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 362.

³⁴ J. BRONSELAER, V. VANDEZANDE, L. VANDEN BOER en I. BOONS, *Duurzame mantelzorg in Vlaanderen. Methodologisch rapport*, 2015, 10.

Op de eerste plaats is er de invloed op de professionele zorgsector: door de vergrijzing wordt de groep hulpbehoevende ouderen steeds groter waardoor de professionele zorgsector het niet meer kan opvangen en waardoor de mantelzorgers nog meer belast worden.³⁵ Tegelijkertijd wordt het aantal mantelzorgers echter verwacht te dalen omwille van maatschappelijke en familiale veranderingen in de toekomst: gezinnen worden steeds kleiner en mensen kiezen er zelfs steeds vaker voor om geen kinderen te krijgen waardoor die kinderen later dus ook niet voor hun ouders kunnen zorgen, mensen scheiden vaker waardoor men ook niet meer op een partner kan rekenen als mantelzorger, mensen moeten steeds meer en steeds langer gaan werken waardoor ze nog minder tijd hebben om mantelzorger te zijn, mensen voelen zich steeds minder verplicht om te voldoen aan normatieve verwachtingen om te zorgen voor hun familieleden waardoor er een evolutie plaatsvindt van een zorgplicht naar een zorgkeuze ("ik kies voor wie ik zorg" wordt de norm).³⁶ Door een toeneming aan zorgbehoevende ouderen en een afname aan mantelzorgers, zal er een *care gap* ontstaan. Een onderzoek in Engeland uit 2013 voorspelde dat die *care gap* reeds in 2017 zou een probleem zou vormen.³⁷

Bovendien is het ook financieel noodzakelijk om een goed beleid uit te werken. De financiële gevolgen van het huidige "beleid" ontstaan immers aan twee kanten (naast de financiële gevolgen voor de mantelzorger zelf): de financiële noden van de werkgever of onderneming en die van de staat. De werkgever zal deskundige werknemers verliezen waardoor de toekomstige productiviteit van de onderneming wordt bedreigd. Daarnaast is er de kost voor de economie als geheel: het verlies van werkkrachten van de arbeidsmarkt kan een cyclus van staatsafhankelijkheid doen ontstaan. De verhoogde financiële kwetsbaarheid van het individu heeft grote gevolgen voor de sociale voorzieningen van de staat op lange termijn.³⁸

Daarnaast is er ook het element van humaniteit.³⁹ In elke samenleving zijn er mensen die hulpbehoevend zijn en hulpbehoevend worden omwille van ouderdom is onontkoombaar. We kunnen toch niet allemaal "supersenioren" worden.⁴⁰ We moeten hulpbehoevenden niet meer zien als onproductieve leden van de samenleving, maar als mensen met menselijke waardigheid die het verdienen om op een waardige manier ondersteund te worden.

Ten slotte zou er door middel van (het juiste) juridisch ingrijpen verholpen kunnen worden aan de issues van genderongelijkheid die momenteel nog gepaard gaan met mantelzorg.

Prioriteiten

Mantelzorg zou niet ten koste mogen gaan van de levenskwaliteit, financiële draagkracht en sociale rechten van de mantelzorger.⁴¹ Het is dan ook de taak van het recht om manieren te zoeken om het werkende mantelzorgers gemakkelijker te maken. In de routekaart getiteld *Reconciliation between work, family and*

³⁵ Zie wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk, *Parl. St. Kamer* 2016 – 2017, nr. 54- 2247/003, 29.

³⁶ R. HORTON, "Caring for adults in the EU: Work-life balance and challenges for EU law", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 356. Zie ook wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk, *Parl. St. Kamer* 2016 – 2017, nr. 54- 2247/003, 31.

³⁷ Zie L. PICKARD, "A growing care gap? The supply of unpaid care for older people by their adult children in England to 2032", *Ageing & Society* 2015, afl. 35, 96 – 123.

³⁸ Zie R. GUERRINA, "Socio-economic challenges to work-life balance at times of crisis", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 368 – 377.

³⁹ G. JAMES en E. SPRUCE, "Workers with elderly dependants: employment law's response to the latest care-giving conundrum", *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 469.

⁴⁰ Een concept van Het Laatste Nieuws.

⁴¹ Zie wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk, *Parl. St. Kamer* 2016 – 2017, nr. 54- 2247/003, 28.

private life van 2011, zegt de Europese Commissie: “*Reconciliation of work, private and family life is recognised at EU-level as an important priority for achieving gender equality in the labour market, increasing female participation in the labour market, and promoting the sharing of caring responsibilities between women and men.*”.⁴² Verder wordt de balans tussen werk en leven tegenwoordig erkend als een volwaardig recht in artikel 33 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie: het recht op gezins- en beroepsleven. Op het eerste gezicht lijkt het artikel helaas alleen betrekking te hebben op kinderopvang.⁴³ Volgens het tweede lid van het artikel heeft namelijk iedereen recht op “bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede recht op betaald moederschapsverlof en recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind”.⁴⁴ Maatregelen met betrekking tot kinderopvang en alles wat daarbij komt kijken in verband met *work life reconciliation* en gender(on)gelijkheid zijn al langer een *hot topic* binnen de Europese Unie, maar de noden van werknemers met ouderenzorgverantwoordelijkheden bleven tot nu toe laag op de prioriteitenlijst.⁴⁵ Dit is een van de grote problemen in verband met maatregelen voor werknemers met hulpbehoevende ouders: het bredere netwerk van zorgverleners en zorgbehoevenden in de familie – naast het kind en zijn ouders – worden vaak vergeten.⁴⁶ Op 26 april 2017 heeft de Europese Commissie daar verandering in willen brengen met het voorstel voor een *Directive on Work-Life Balance for Parents and Carers*. Dat voorstel zal uitgebreid besproken worden in de scriptie.

Onderzoeksvraag

Uit voorgaande alinea's blijkt dat er dringend actie ondernomen moet worden op juridisch vlak, zowel voor de mantelzorgers zelf als voor de maatschappij als geheel. De genderongelijkheid die momenteel speelt op het vlak van mantelzorg moet zeker meegenomen worden bij het ontwikkelen van nieuwe beleidslijnen en de verdere uitwerking van een volwaardig recht op gezins- en beroepsleven. Om daaraan te kunnen bijdragen, zal de scriptie een antwoord trachten te zoeken op de volgende hoofdonderzoeksvraag: “Hoe zou een volwaardig beleid voor werkende mantelzorgers met ouderenzorgverantwoordelijkheden eruitzien, rekening houdende met gendergelijkheid?”

OVERZICHT

Om een antwoord te zoeken op de hoofdonderzoeksvraag zal er gewerkt worden met een aantal subonderzoeksvragen aan de hand waarvan de tekst is opgebouwd.

Deel 1 van de thesis – *de lege lata* – tracht een antwoord te zoeken op de volgende subonderzoeksvraag: “Wat zijn de huidige maatregelen op Europees en nationaal vlak voor mantelzorgers met zorgafhankelijke ouders?” Er zal dus een overzicht gegeven worden van de bestaande maatregelen, onderverdeeld in vier categorieën (hoofdstukken): verlofregelingen, flexibele arbeidsregelingen, financiële hulpmiddelen en andere hulpmiddelen.

⁴² Europese Commissie Routekaart, “New start to address the challenges of work-life balance faced by working families”, 4 augustus 2015, http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf.

⁴³ Er zijn echter auteurs die van mening zijn dat het Hof van Justitie het eerste lid van artikel 33 breder zou kunnen interpreteren. Zie R. HORTON, “Caring for adults in the EU: Work-life balance and challenges for EU law”, *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 363.

⁴⁴ Art. 33, lid 2 Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie.

⁴⁵ G. JAMES en E. SPRUCE, “Workers with elderly dependants: employment law’s response to the latest care-giving conundrum”, *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 466.

⁴⁶ R. HORTON, “Caring for adults in the EU: Work-life balance and challenges for EU law”, *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 363.

In het tweede deel van de thesis – *de lege ferenda* – worden de besproken maatregelen onderworpen aan een kritische beoordeling. Er zal eerst een antwoord worden gezocht op de volgende subonderzoeksvraag: “Hoe helpen de besproken maatregelen mantelzorgers bij de combinatie van werk en gezinsleven?” Aangezien een goede balans tussen werk en privéleven voornamelijk neerkomt op een evenwichtige verdeling van tijd zal er niet verder worden ingegaan op de financiële en overige hulpmiddelen. Daarna zal er worden ingegaan op het aspect van gendergelijkheid. Daarvoor zullen antwoorden gezocht worden op de volgende subonderzoeksvragen: “In welke mate is er sprake van genderongelijkheid bij de combinatie van werk en gezin bij mantelzorgers?”, “Wat zijn daar de oorzaken van?” en “Wat zijn eventuele oplossingen?”.

De thesis beperkt zich tot mantelzorg voor senioren die een verminderde zelfredzaamheid hebben omwille van ouderdom. Er zal dus niet specifiek worden ingegaan op verminderde zelfredzaamheid omwille van bepaalde ziektes of handicaps. Daarnaast zal de thesis alleen de situatie bespreken voor mantelzorgers die ook werknemer zijn. Bovendien zal de professionele zorgsector (formele zorgverlening) buiten beschouwing worden gelaten en zal er niet worden ingegaan op de uitzonderingsgevallen van de besproken maatregelen.

DEEL 1: De lege lata

HOOFDSTUK I: VERLOFREGELINGEN

Hoe je het ook draait of keert, zorg verlenen kost tijd. Voor een mantelzorger die zorg voor zijn naaste moet combineren met zijn vaste job, zijn verlofregelingen daarvoor het hulpmiddel bij uitstek.⁴⁷ Dit hoofdstuk zal de verschillende verloven bespreken die het werknemers mogelijk moeten maken om tijd te kunnen vrijmaken om te zorgen voor een hulpafhankelijke ouder.

*Afdeling 1. Europese Unie: Europese Richtlijn Werk-Leven Balans*⁴⁸

Momenteel bestaan er twee verlofregelingen op EU-niveau met betrekking tot de combinatie werk-gezin: moederschapsverlof, geregeld in de Richtlijn inzake Zwangere Werknemers en ouderschapsverlof, geregeld in de Richtlijn inzake Ouderschapsverlof. Er bestaat dus nog geen regeling omtrent vaderschapsverlof of een vorm van zorgverlof. In het kader van de Europese pijler van sociale rechten, heeft de Europese Commissie op 26 april 2017 echter een voorstel ingediend voor een Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. Daar heeft de EU lang op moeten wachten nadat de Europese Commissie een eerder initiatief om de Zwangere Werkneemsters Richtlijn te herzien introk op 1 juli 2015 nadat het vier jaar lang geblokkeerd werd in de Raad van de Europese Unie.⁴⁹ Nadat de Commissie het initiatief introk, gaf het op 4 augustus van datzelfde jaar gaf een routekaart uit genaamd *"New start to address the challenges of work-life balance faced by working families"*.⁵⁰ Daarna heeft de Commissie een openbare raadpleging uitgevoerd, evenals een raadpleging van sociale partners om te kijken naar mogelijke verbeteringen van de EU-wetgeving over de balans tussen werk en privéleven. In juli 2016 volgde een tweede raadpleging van de sociale partners over de inhoud van het voorstel. Die raadpleging liep tot 30 september 2016. Op dat moment was er nog geen akkoord tussen de sociale partners om onderhandelingen te starten over de issues in de raadpleging. Ondertussen werd er ook door het Europese Parlement aangedrongen om actie te ondernemen, via de resolutie van het Europees Parlement van 13 september 2016 over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven.⁵¹ Het Commissie Werkprogramma⁵² van 2017 – gepresenteerd op 25 oktober 2016 – kondigde aan dat de Commissie dit jaar een initiatief zou indienen om de problemen rondom de werk-privéleven balans aan te pakken, in het kader van de Europese Pijler van Sociale Rechten. Uiteindelijk werd het initiatief van de Commissie dus ingediend op 26 april.

⁴⁷ F. BETTIO, en A. VERASHCHAGINA, "Long-Term Care for the elderly: Provisions and providers in 33 European countries", Europese Commissie, November 2010, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/elderly_care_en.pdf, 111. Zie HAGEN, K., "How do middle-aged employees combine work with caring for elderly parents?", *Community, Work & Family* 2010, afl. 13:4, 393 – 409.

⁴⁸ Voorstel (Comm.) voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, 26 april 2017, COM(2017) 253 final - 2017/0085 (COD) (Hierna: de ontwerprichtlijn).

⁴⁹ European Parliament, "Legislative train schedule: Maternity Leave Directive, <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-internal-market-with-a-strengthened-industrial-base-labour/file-maternity-leave-directive>.

⁵⁰ Europese Commissie Routekaart, "New start to address the challenges of work-life balance faced by working families", 4 augustus 2015, http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf. Een routekaart is een instrument van de Europese Commissie om ideeën voor nieuwe regelgeving voor te stellen of bestaande regelgeving aan te passen. Bij een routekaart kunnen burgers en belanghebbenden hun input geven over het initiatief om zo tot een betere en meer transparante regelgeving te kunnen komen.

⁵¹ Resolutie van het Europees Parlement van 13 september 2016 over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven (2016/2017(INI)), P8_TA(2016)0338.

⁵² Dat is het jaarlijks actieplan voor de politieke prioriteiten.

Het initiatief is een *Work-life Balance package* waarmee de Commissie werkende ouders en mantelzorgers wil helpen door hen niet te laten kiezen tussen hun werk en privéleven, maar beide te kunnen combineren. De Commissie erkent dat er de afgelopen jaren een aantal ingrijpende veranderingen zijn geweest in hoe mensen hun leven indelen. In de woorden van Eerste Vice-President Frans TIMMERMANS in het officiële persbericht van 26 april: *"Living in the 21st century means we need a 21st century attitude towards life and work, towards women and men. Our daughters and sons shouldn't have to fulfil the role models of our grandparents. There is no one 'right' balance. It is about choice, and it is high time we give all people a real choice in how they want to shape their lives, rearing their children, pursuing a career, caring for their elders, living their lives"*.⁵³ Daarnaast tweette de heer TIMMERMANS: *"Work-life balance is about choice. It is high time we give people a real choice in how they want to shape their lives, raise their children, pursue their career and care for their elders"*.⁵⁴ In het initiatief worden daarom nieuwe of hogere minimumnormen vastgesteld om meer convergentie tussen de lidstaten te bekomen. De voorstelrichtlijn heeft twee specifieke doelstellingen: de toegang verbeteren tot regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven en ervoor zorgen dat mannen meer gebruikmaken van die regelingen.⁵⁵ Om die doelstellingen te bereiken bevat het initiatief een aantal legislatieve en niet-legislatieve actiemogelijkheden. Het legislatief gedeelte bestaat uit een voorstel voor een nieuwe richtlijn die richtlijn 2010/18/EU met betrekking tot ouderschapsverlof zou herroepen. Inhoudelijk zouden de wetgevende maatregelen van de nieuwe richtlijn zorgen voor: een uitbreiding van het ouderschapsverlof, het instellen van een vaderschapsverlof, het instellen van een zorgverlof en een uitbreiding van de mogelijkheden tot flexibele werktijden.

Eerst en vooral moet de aandacht gevestigd worden op de definities in artikel 3 van de ontwerp-richtlijn: een mantelzorger wordt beschreven als "een werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent bij ernstige ziekte of afhankelijkheid van een familielid".⁵⁶ Hier valt onmiddellijk het woord familielid op. Als we terugkijken naar de inleiding van de thesis waar de definitie van mantelzorger werd besproken, zien we dat er in België niet vereist wordt dat de mantelzorger een familielid is van de hulpbehoevende persoon. Het kan net zo goed een vriend of buur zijn, waarbij de mantelzorg voortvloeit uit de sociale relatie met de zorgafhankelijke persoon. Het Europese voorstel betreft echter een minimumharmonisatierichtlijn op grond van artikel 153, lid 2, onder b), VWEU, dus bij de omzetting naar Belgisch recht kan er een bredere definitie gehanteerd worden.

Het Europees zorgverlof zou worden ingesteld voor werknemers met zorgafhankelijke familieleden. Op dit moment is er voor zulke werknemers slechts een gelimiteerd recht onder de Ouderschapsverlof-richtlijn, nl. in het geval van dringende en onverwachte familiale redenen (*force majeure*). De nieuwe richtlijn zou daar verandering in brengen door een zorgverlof te creëren van vijf dagen per jaar waarvan de vergoeding minstens dat van ziekenverlof evenaart. Op deze manier wil de Commissie werknemers helpen bij de balans van hun werk en privéleven en tegelijkertijd voorkomen dat werknemers de arbeidsmarkt volledig zouden verlaten. Daarnaast blijft de huidige bepaling in de Ouderschapsverlof-richtlijn in verband met verlof in geval

⁵³ European Commission Press Release: Delivering on the European Pillar of Social Rights – Commission adopts first concrete initiatives, 26 april 2017, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_en.htm.

⁵⁴ Via twitter: <https://twitter.com/timmermanseu/status/857192658082705408>.

⁵⁵ Commission's statement accompanying the Commission Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, 26 april 2017, 2, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17644&langId=en.

⁵⁶ Art. 3, c) ontwerp-richtlijn.

van *force majeure* ook behouden.⁵⁷ In tegenstelling tot de huidige mogelijkheid tot verlof in de Ouderschapsverlofrichtlijn, voorziet de ontwerprichtlijn wel in een minimumvergoeding (voor alle verloven in de ontwerprichtlijn), nl. equivalent aan de vergoeding in geval van ziekenverlof.

Daarnaast zou de ontwerprichtlijn ook een aantal veranderingen teweegbrengen op het vlak van flexibele werktijd. Momenteel bepaalt de Ouderschapsverlofrichtlijn dat er aan nieuwe ouders de mogelijkheid gegeven moet worden om een verzoek in te dienen tot aangepaste arbeidsregelingen en –uren wanneer ze terugkeren van hun ouderschapsverlof.⁵⁸ Daarnaast bepaalt de Richtlijn inzake Deeltijdarbeid dat werknemers het recht moeten hebben om deeltijds werk te verzoeken en dat werkgevers die verzoeken in overweging moeten nemen.⁵⁹ De voorgestelde richtlijn vormt een aanvulling op de huidige regeling door een recht in te voeren voor werknemers met kinderen of andere zorgafhankelijke familieleden om flexibele arbeidsregelingen voor zorgdoeleinden (flexibele arbeidsregelingen of een vermindering van uren) te kunnen verzoeken.⁶⁰ Daarnaast wordt het ook mogelijk gemaakt voor werknemers om telewerk aan te vragen.⁶¹

Naast legislatieve maatregelen stelt het pakket van de Commissie ook een aantal niet-legislatieve maatregelen voor. Zo wil de Commissie het ontwerp en de aanwending van familie-gerelateerde verloven en flexibele arbeidsregelingen door mannen en vrouwen blijven opvolgen als onderdeel van het Europees Semester.⁶² Daarnaast wil de Commissie de gegevensinzameling van Eurostat verbeteren met betrekking tot de aanwending van familie-gerelateerde verloven en flexibele arbeidsregelingen door mannen en vrouwen. Ook wil de Commissie seminars organiseren samen met de lidstaten en de sociale partners zodat er informatie kan worden uitgewisseld met betrekking tot de regels rondom werk-leven balans, en meer specifiek de evenwichtige gebruikmaking van het verlof om gezinsredenen en flexibele arbeidsregelingen door mannen en vrouwen. Ten slotte wil de commissie nieuwe proefprojecten financieren van werkgevers die innovatieve werkregelingen zoals verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen willen ontwikkelen.⁶³

Afdeling 2. België

Loopbaanonderbrekingen laten werknemers toe tijdelijk hun loopbaan te onderbreken of arbeidsprestaties te verminderen. In de openbare sector spreekt men tegenwoordig van het Vlaams zorgkrediet, in de privésector gaat het over tijdskrediet. Daarnaast zijn er in België de thematische verloven. Dat zijn specifieke vormen van loopbaanonderbreking die los staan van het tijdskrediet of de algemene loopbaanonderbreking. De verschillende vormen van loopbaanonderbreking kunnen dus ook niet tegelijkertijd worden opgenomen. Er bestaan drie soorten thematisch verlof: het ouderschapsverlof, verlof

⁵⁷ Pagina 12 Ontwerprichtlijn.

⁵⁸ Clausule 6 Richtl.Raad nr. 2010/18/EU, 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, Pb.L. 68/13 18 maart 2010 (hierna: Richtlijn 2010/18/EU).

⁵⁹ Clausule 4 en 5 (3) Richtlijn 2010/18/EU.

⁶⁰ Art. 9 (1) ontwerprichtlijn.

⁶¹ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de regio's: een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen, 26 april 2017, COM(2017) 252 final, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>.

⁶² Het Europees semester is een cyclus van coördinatie van het economisch beleid in de EU.

⁶³ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de regio's: een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen, 26 april 2017, COM(2017) 252 final, 13 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>.

wegens medische bijstand en verlof voor het verlenen van palliatieve zorgen. In het kader van het onderwerp ouderenzorg, worden hieronder alleen het thematisch verlof wegens medische bijstand en het verlof voor het verlenen van palliatieve zorgen besproken.

2.1 Tijdskrediet

Het tijdskrediet is een algemene vorm van loopbaanonderbreking voor werknemers uit de privésector. De wettelijke basis van het tijdskrediet ligt vervat in cao nr. 103 (zoals gewijzigd door cao nr. 103ter) wat betreft de voorwaarden en het KB van 12 december 2001 voor de regels met betrekking tot de toekenning van uitkeringen. De nieuwe cao is op 1 april in werking getreden.⁶⁴ Het bijhorende KB van 23 mei 2017 dat de reglementering van de uitkeringen aanpast, is op 1 juni in werking getreden.⁶⁵ Op dit moment zijn beide regelingen – de cao die het recht op tijdskrediet regelt en het KB dat het recht op onderbrekingsuitkeringen regelt – dus weer op elkaar afgestemd.⁶⁶ Daarnaast is er nog een tweede KB van 23 mei 2017⁶⁷ waarin de bedragen van de onderbrekingsuitkeringen werden aangepast vanaf 1 juni 2017. De nieuwe regeling met betrekking tot het recht op tijdskrediet is van toepassing op alle eerste aanvragen voor tijdskrediet en alle aanvragen tot verlenging⁶⁸ waarvan de werkgever werd verwittigd vanaf 1 april 2017. Voor de werknemers die hun werkgever voor 1 april verwittigde van hun aanvraag of verlenging⁶⁹, blijft de oude regeling van toepassing. Wat betreft de onderhoudsuitkeringen is de nieuwe reglementering van toepassing op alle eerste aanvragen en aanvragen tot verlenging waarvan de werkgever op de hoogste is gesteld vanaf 1 juni 2017. Wanneer de werkgever verwittigd werd tussen 1 april en 31 mei, is er een specifieke regeling van toepassing.

Vroeger – voor de inwerkingtreden van cao 103ter – bestond er een recht op tijdskrediet zonder motief en een bijkomend recht op tijdskrediet met motief. Cao nr. 103ter heeft het tijdskrediet zonder motief echter afgeschaft, waardoor er alleen het tijdskrediet met motief overblijft.⁷⁰ Daarvan bestaan er drie vormen: het voltijdse tijdskrediet, het 1/2^{de} tijdskrediet en het 1/5^{de} tijdskrediet.

Zoals de naam reeds doet vermoeden, moet het tijdskrediet met motief gemotiveerd worden. De mogelijke motieven worden exhaustief opgesomd in art. 4 van de cao. In totaal zijn er zes mogelijke motieven, opgesplitst in twee categorieën: zorg verlenen en een opleiding volgen. De relevante motieven in het kader van deze thesis zijn: palliatieve zorgen verlenen en zorg of bijstand verlenen aan een zwaar ziek gezinslid of familielid (tot de tweede graad). Er zijn een aantal voorwaarden waaraan voldaan moet worden. Ten eerste moet de werknemer minstens twee jaar anciënniteit hebben op het moment van de schriftelijke kennisgeving. De tweede voorwaarde heeft te maken met de tewerkstelling en geldt alleen voor het 1/2^{de} en 1/5^{de} tijdskrediet: bij het halftijdse tijdskrediet moet de werknemer minstens 3/4^{de}-tijds gewerkt hebben

⁶⁴ Art. 12 cao 103ter, 20 december 2016 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, [http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-103-ter-\(20.12.2016\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-103-ter-(20.12.2016).pdf) (hierna: cao 103ter).

⁶⁵ Het koninklijk besluit van 23 mei 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

⁶⁶ De nieuwe cao (het recht op tijdskrediet) is twee maanden voor het nieuwe KB (het recht op onderbrekingsuitkeringen) in werking getreden waardoor er wat onenigheden waren in de reglementering, maar dat is nu dus opgelost.

⁶⁷ Het koninklijk besluit van 23 mei 2017 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten met betrekking tot de wijziging van sommige bedragen van onderbrekingsuitkeringen

⁶⁸ Enkel voor het tijdskrediet met motief.

⁶⁹ Voor het tijdskrediet met of zonder motief.

⁷⁰ Het tijdskrediet met motief is dus ook niet langer een 'bijkomend recht' aangezien het nog maar de enige vorm van tijdskrediet is dat bestaat.

gedurende de twaalf maanden voor schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en bij het 1/5^{de} tijdskrediet voltijds. In geval van voltijds of halftijds tijdskrediet geldt er voor bovenstaande motieven nog een extra voorwaarde: de mogelijkheid moet voorzien zijn in een cao op sectoraal of ondernemingsniveau. Die voorwaarde geldt niet voor het 1/5^{de} tijdskrediet.

Indien men tijdskrediet opneemt om palliatieve zorgen te verlenen, kan dat voor één maand per patiënt, verlengbaar met één maand (voor diezelfde patiënt). In geval van medische bijstand kan het tijdskrediet aangevraagd worden voor een periode van één tot drie maanden per aanvraag. In dit geval kan men wel meerdere aanvragen indienen per patiënt, bij palliatieve zorgen niet. Vroeger was de maximumduur van het tijdskrediet met motief afhankelijk van het motief. Cao nr. 103^{ter} heeft de maximumduur voor alle vormen van tijdskrediet met zorgmotief evenwel verlengd tot 51 maanden en voor tijdskrediet met opleidingsmotief tot 36 maanden. De maximumduur is absoluut: wanneer de werknemer de maximumduur van 51 of 36 maanden heeft uitgeput, kan hij geen nieuw tijdskrediet meer aanvragen, ook niet voor een ander motief. De maximumduur kan dus niet voor elk motief verkregen worden. Eveneens, wanneer de werknemer een tijdskrediet met een zorgmotief heeft opgenomen voor 51 maanden heeft hij daarna geen recht meer op 36 maanden tijdskrediet met opleidingsmotief. De maximumduren worden dus niet samengeteld. De maximumduur is bovendien hetzelfde voor alle vormen tijdskrediet (voltijds of deeltijds). Bijvoorbeeld: bij een halftijds tijdskrediet wordt de maximumduur niet ineens verdubbeld.

Wanneer de werknemer tijdskrediet opneemt, zal hij alleen loon ontvangen voor zijn deeltijdse prestaties.⁷¹ Er is wel een recht op onderbrekingsuitkeringen van de RVA. Daarvoor gelden aparte toekenningsvoorwaarden: het motief moet bewezen worden, de vaste minimumduur van het tijdskrediet moet gerespecteerd worden, de werknemer moet in een land van de Europese Economische Ruimte of Zwitserland wonen en mag geen inkomen hebben waarmee cumulatie verboden is. Zelfs wanneer de werknemer voldoet aan de toegangsvoorwaarden van het tijdskrediet bij de werkgever (de anciënniteit, tewerkstelling en bewijs van motief), kan de RVA de uitkering nog weigeren. Dat kan wanneer de werknemer niet voldoet aan de toekenningsvoorwaarden voor de uitkering.⁷² Men kan beroep aantekenen tegen de weigeringsbeslissing van de RVA.⁷³ Indien de RVA de uitkering weigert, doet dit niks aan het recht op tijdskrediet zelf. De werknemer is dan gewoon in tijdskrediet zonder uitkering. De uitkering van de RVA is een forfaitair bedrag, maar hangt wel af van een aantal dingen zoals de gekozen vorm van het tijdskrediet, de anciënniteit en de gezinssituatie van de werknemer. Een werknemer met minder dan vijf jaar anciënniteit die een voltijds tijdskrediet opneemt, heeft recht op een maandelijks uitkering van 449 euro (netto). In geval van een halftijds tijdskrediet is dat bedrag voor een samenwonende werknemer met minder dan vijf jaar anciënniteit 175 euro (netto). Alleen de periodes van tijdskrediet waarvoor de werknemer een onderbrekingsuitkering ontvangt, worden gelijkgesteld met prestaties die meetellen voor het pensioen.

In bepaalde gevallen kan het tijdskrediet zelf ook geweigerd worden. Ten eerste kan de werkgever het tijdskrediet weigeren wanneer de onderneming maximum tien werknemers telt, ook al voldoet de werknemer aan alle voorwaarden. Indien de onderneming meer dan tien werknemers telt, heeft de

⁷¹ Bij voltijds tijdskrediet valt het loon dus volledig weg.

⁷² Bij de verloven die hieronder besproken worden kan de RVA de uitkering ook weigeren als er niet voldaan wordt aan de voorwaarden om een uitkering te bekomen.

⁷³ De rechtspraak lijkt een weigeringsbeslissing van de RVA streng te beoordelen. Bijgevolg wordt de loopbaanonderbreker vaak in het gelijk gesteld. Zie Arbrb. Oudenaarde 18 juni 2002. *P.&B./R.D.J.P.* 2002, 343 – 346 en Arbh. Brussel 15 december 2016, *jtt* 2017, 104 – 109.

werknemer wel een recht op tijdskrediet. Het is dan wel beperkt tot een quotum van gelijktijdige afwezigheid. Dit wil zeggen dat zodra het quotum van afwezige werknemers bereikt is (5%), de aanvraag van het tijdskrediet uitgesteld zal worden. Daarnaast kan de werkgever ook uitstellen omwille van ernstige (interne of externe redenen⁷⁴).⁷⁵ De quotumvoorwaarde geldt niet voor werknemers die minstens 55 jaar oud zijn en een 1/5^{de} tijdskrediet aanvragen. Voor hen kan het echter wel uitgesteld worden indien de werknemer in kwestie een sleutelfunctie uitoefent binnen de onderneming. Tenslotte kan het recht op tijdskrediet ook uitgesloten worden door een cao; in dat geval kan de werkgever het dus ook weigeren.

2.2 Loopbaanonderbreking

De loopbaanonderbreking is de tegenhanger van het tijdskrediet in de openbare sector. Er bestaan drie vormen: algemene loopbaanonderbreking voltijds, algemene loopbaanonderbreking deeltijds/halftijds en de deeltijdse loopbaanonderbreking in het eindloopbaanstelsel.

2.2.1 Voltijdse loopbaanonderbreking algemeen stelsel

Zowel contractuele als statutaire personeelsleden⁷⁶ van de federale overheid kunnen voltijdse loopbaanonderbreking opnemen. Voltijdse loopbaanonderbreking kan worden opgenomen voor 60 maanden en sluit het recht op deeltijdse en thematische loopbaanonderbreking niet uit. De volledige loopbaanonderbreking kan worden opgenomen in periodes van minimum drie en maximum twaalf maanden. De aanvraag gebeurt schriftelijk, minstens twee maanden op voor het begin van de loopbaanonderbreking, via de personeelsdienst. Zolang de maximumduur niet bereikt is, kan de loopbaanonderbreking worden verlengd. Indien de verlenging onmiddellijk aansluit op de vorige loopbaanonderbreking, is de minimumduur van drie maanden niet vereist. Bij een nieuwe aanvraag wel.⁷⁷

Het personeelslid ontvangt geen wedde tijdens de loopbaanonderbreking, maar krijgt een onderbrekingsuitkering van de RVA. Het bedrag is 376 euro netto. Hoewel de RVA een onderbrekingsuitkering uitkeert voor een periode van maximum 60 maanden, wordt er slechts een periode van twaalf maanden gelijkgesteld voor het pensioen, ongeacht de vorm van de loopbaanonderbreking (halftijds of voltijds).

Het aanvraagformulier voor de onderbrekingsuitkering moet verzonden worden naar de RVA ten vroegste zes maanden voor de begindatum van de loopbaanonderbreking en ten laatste twee maanden na de begindatum.

2.2.2 Deeltijdse/halftijdse loopbaanonderbreking algemeen stelsel

De regeling van de deeltijdse algemene loopbaanonderbreking verschilt wat voor contractuelen en statutairen. De maximumduur voor de deeltijdse loopbaanonderbreking bedraagt 60 maanden, te rekenen tot aan de leeftijd van 55 jaar.⁷⁸ De maximumduur voor de deeltijdse/halftijdse loopbaanonderbreking kan

⁷⁴ Bijvoorbeeld: organisatorische behoeften, de continuïteit van het werk, mogelijkheden tot vervanging.

⁷⁵ De werkgever kan de aanvraag in dat geval maximum zes maanden uitstellen.

⁷⁶ Sommige functies zijn uitgesloten, zoals bijvoorbeeld leidinggevend A4 en A5 (tenzij ze toestemming krijgen van de hun leidinggevende en het de goede werking van de dienst niet verstoort).

⁷⁷ Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verlopen en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, BS 28 november 1998, 38161 (hierna: KB van 19 november 1998) en Koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, BS 12 januari 1991, 691 (hierna: KB van 2 januari 1991).

⁷⁸ Art. 8, § 1, lid 1 KB 2 van januari 1991. Daarna valt men – indien men loopbaanonderbreking opneemt – onder het systeem van de loopbaanonderbreking eindloopbaan.

gecumuleerd worden met de maximumduur voor de volledige loopbaanonderbreking.⁷⁹ De loopbaanonderbreking kan worden opgenomen in periodes van minimum drie en maximum twaalf maanden. Statutairen kunnen enkel een halftijdse loopbaanonderbreking nemen. Wanneer het recht op halftijdse loopbaanonderbreking volledig is uitgeput, kunnen zij echter periodes van volledige loopbaanonderbreking omzetten in periodes van halftijdse loopbaanonderbreking.⁸⁰ Contractuele personeelsleden die voltijds werken kunnen hun arbeidsprestaties verminderen met de helft, een derde, een vierde of een vijfde.⁸¹ Contractuele personeelsleden die deeltijds werken kunnen hun arbeidsprestaties enkel verminderen tot de helft van een 3/4^{de} uurrooster.

Statutairen moeten de loopbaanonderbreking minstens twee maanden vooraf schriftelijk aanvragen bij de personeelsdienst. Contractuelen hebben een schriftelijk akkoord van de werkgever nodig. Dat akkoord moet voldoen aan de vereisten van art. 11*bis* Arbeidsovereenkomstenwet: voor elke aanvrager afzonderlijk en schriftelijk opgesteld, uiterlijk op het tijdstip dat de loopbaanonderbreking aanvangt, met vermelding van de overeengekomen arbeidsregeling en werkrooster. Verlengingen zijn mogelijk, zowel voor contractuelen als statutairen, wanneer ze minstens één maand voor het verstrijken van de lopende periode van loopbaanonderbreking worden aangevraagd.

Wanneer de arbeidsprestaties deeltijds onderbroken worden, krijgt het personeelslid wedde voor die verminderde prestaties (voor statutaire personeelsleden is dat dus sowieso 50%), en een uitkering van de RVA. Die regeling omtrent de onderbrekingsuitkering is hetzelfde als bij de volledige loopbaanonderbreking, al is het bedrag van de uitkering wel lager (voor een halftijdse loopbaanonderbreking is het nettobedrag van de uitkering voor een samenwonende werknemer 146 euro).

2.2.3 Loopbaanonderbreking eindeloopbaanstelsel

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking eindeloopbaanstelsel maakt het voor ambtenaren mogelijk om hun arbeidsprestaties te verminderen tot aan het pensioen. Het is dus eigenlijk een vorm van deeltijdse loopbaanonderbreking. De regeling van dit stelsel loopt dan ook grotendeels gelijk met de halftijdse (voor statutairen) of deeltijdse (voor contractuelen) loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel. Contractuele personeelsleden kunnen vanaf 55 jaar onbeperkt deeltijds werken.⁸² In twee gevallen wordt die leeftijdsgrens verlaagd naar 50 jaar: indien de werknemer een zwaar beroep⁸³ uitoefent⁸⁴ of wanneer de werknemer een knelpuntberoep⁸⁵ heeft.

Statutaire personeelsleden kunnen vanaf 55 jaar halftijds werken tot aan hun pensioen. De duur van het verlof bedraagt minimaal één maand en maximaal tien jaar. De leeftijdsgrens van 55 jaar wordt verlaagd naar 50 jaar wanneer de ambtenaar een zwaar beroep uitoefent.⁸⁶

⁷⁹ Art. 116, § 1, lid 2 KB van 19 november 1998.

⁸⁰ Bijvoorbeeld: De ambtenaar heeft zijn 60 maanden halftijdse loopbaanonderbreking uitgeput. Hij heeft wel nog 50 maanden volledige loopbaanonderbreking over. Dan kan hij bijvoorbeeld twaalf maanden halftijdse loopbaanonderbreking nemen, waardoor hij dan nog 44 maanden voltijdse loopbaanonderbreking over heeft.

⁸¹ De deeltijdse loopbaanonderbreking 1/5^{de} mag niet verward worden met de vrijwillige vierdagenweek. Bij die laatste moet men verplicht één dag in de week thuisblijven terwijl men bij de loopbaanonderbreking ook ervoor kan kiezen om elke dag iets vroeger te stoppen.

⁸² Art. 8, § 2, lid 1 KB van 2 januari 1991.

⁸³ Arbeid in wisselende ploegen, arbeid in onderbroken diensten of arbeid met nachtprestaties.

⁸⁴ Althans, men moet dat zware beroep hebben uitgeoefend voor minstens 5 jaar in de loop van de voorbije 10 jaar, of minstens 7 jaar in de loop van de voorbije 15 jaar.

⁸⁵ Verpleegkundigen en verzorgend personeel in ziekenhuizen en in rusthuizen.

⁸⁶ Althans, men moet dat zware beroep hebben uitgeoefend voor minstens 5 jaar in de loop van de voorbije 10 jaar, of minstens 7 jaar in de loop van de voorbije 15 jaar. Voor statutairen bestaat er een lijst van zware beroepen: art. 8*bis*, § 1 KB 7 mei 1999.

De uitkering van de RVA bedraagt 272 euro netto voor een samenwonende werknemer die een halftijdse onderbreking neemt.

2.3 Vlaams zorgkrediet

Sinds de zesde staatshervorming is het systeem van de loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de administraties en openbare instellingen afhankelijk van de Vlaamse overheid geregionaliseerd. Op 26 juli 2016 heeft de Vlaamse regering het nieuwe "Vlaams zorgkrediet" goedgekeurd. De reglementering met betrekking tot het Vlaams zorgkrediet ligt vervat in een besluit van de Vlaamse regering van 26 juli 2016.⁸⁷ Dit systeem vervangt de loopbaanonderbreking algemeen stelsel en eindeloopbaanstelsel en is ingegaan op 2 september 2016.⁸⁸ De loopbaanonderbrekingen die reeds gestart waren voor 2 september vallen nog onder het oude systeem. In verband met verlengingen die gestart zijn na 1 september kunnen er geen aanmoedigingspremies⁸⁹ meer worden toegekend.⁹⁰ Voor periodes die starten vanaf 2 september is dus de nieuwe regeling van toepassing. De opgenomen periodes van loopbaanonderbreking onder het oude systeem worden dan niet meer meegeteld voor de berekening van het Vlaams zorgkrediet; iedereen begint weer met een schone lei.⁹¹

Het Vlaams zorgkrediet is van toepassing op de meeste⁹² personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, het onderwijs en de lokale en provinciale besturen. Om een onderbrekingsuitkering te ontvangen in het kader van het Vlaams zorgkrediet moet men de arbeidsonderbreking motiveren. Er is een exhaustieve lijst met mogelijke motieven (in het kader van zorg of opleiding).⁹³ In het kader van deze thesis zijn er twee van belang: zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid (tot de tweede graad) en palliatieve zorgen.

Net zoals werknemers in de privésector kunnen ook personeelsleden in de openbare sector hun arbeidsprestaties volledig, tot de helft of met 1/5^{de} onderbreken. Een volledige arbeidsonderbreking kan opgenomen worden voor een periode van minimum drie en maximum twaalf maanden.⁹⁴ Wanneer de werknemer echter geen recht meer heeft op drie maanden (omdat het recht al bijna is uitgeput), dan kan hij zorgkrediet aanvragen voor één of twee maanden.⁹⁵ Het moet telkens worden aangevraagd in periodes van volledige maanden.⁹⁶ Bij het motief palliatieve zorgen worden de minimum- en maximumperiodes verkort: minimum één en maximum drie maanden.⁹⁷ De totale duur⁹⁸ is beperkt tot achttien maanden voor een voltijdse onderbreking.⁹⁹ De minimum- en maximumduur zijn hetzelfde als bij de voltijdse arbeidsonderbreking.¹⁰⁰ De maximum totale duur is echter 36 maanden in plaats van achttien.¹⁰¹ Bij

⁸⁷ Besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, *BS* 3 augustus 2016 (hierna: besluit van 26 juli 2016).

⁸⁸ Art. 39 besluit van 26 juli 2016.

⁸⁹ Zie hoofdstuk III, afdeling 2, sectie 2.2

⁹⁰ Art. 37, lid 4 besluit van 26 juli 2016.

⁹¹ Art. 8, lid 4 besluit van 26 juli 2016. De teller inzake gelijkstelling voor pensioenrechten wordt niet op nul gezet

⁹² Art. 2 besluit van 26 juli 2016.

⁹³ Art. 3 – 7 besluit van 26 juli 2016.

⁹⁴ Art. 9, lid 1 besluit van 26 juli 2016.

⁹⁵ Art. 9, lid 2 besluit van 26 juli 2016.

⁹⁶ Art. 9, lid 1 besluit van 26 juli 2016.

⁹⁷ Art. 9, lid 3 besluit van 26 juli 2016.

⁹⁸ De totale duur wordt gerekend voor alle motieven samen. Dat is ook zo bij het halftijdse en het 1/5^{de} zorgkrediet.

⁹⁹ Art. 8, lid 1, 1^o besluit van 26 juli 2016.

¹⁰⁰ Art. 9 besluit van 26 juli 2016.

¹⁰¹ Art. 8, lid 1, 2^o besluit van 26 juli 2016.

onderbreking van de arbeidsprestaties met 1/5^{de} zijn de minimum- en maximumduur weer hetzelfde.¹⁰² De totale duur is in dat geval beperkt tot 90 maanden.¹⁰³

Om de arbeidsprestaties te kunnen onderbreken, moet er een aanvraag ingediend worden bij het departement Werk en Sociale Economie.¹⁰⁴ Die aanvraag kan worden ingediend vanaf zes maanden voor de start van de arbeidsonderbreking tot twee maanden na de start.¹⁰⁵ Afhankelijk van het motief voor de onderbreking moeten er verschillende attesten worden ingediend. In het geval van palliatieve zorgen moet er een attest van de behandelende arts worden ingediend, zoals bij het palliatief verlof.¹⁰⁶ Bij verlof omwille van zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid moet er ook een attest van de behandelende arts worden ingediend waarin hij bevestigt dat er zorg nodig is en dat de werknemer die zal verstrekken.¹⁰⁷ Wanneer de werknemer niet meer aan de voorwaarden voldoet, vervalt het recht op een uitkering.¹⁰⁸ De uitkering bij een voltijdse onderbreking bedraagt 483 euro (netto). Bij deeltijdse onderbrekingen hebben werknemers recht op een gedeelte van dat bedrag. Er kan geen Vlaams zorgkrediet worden opgenomen zonder uitkering.

Aangezien de pensioenen nog federaal geregeld worden, is er op dit moment geen duidelijk over de invloed van het Vlaams zorgkrediet op de berekening van de pensioenen.

2.4 Thematische verloven (alle sectoren)

2.4.1 Het palliatief verlof

Loopbaanonderbreking voor het verlenen van palliatieve zorgen, ook wel palliatief verlof genoemd, laat werknemers toe volledig of gedeeltelijk hun loopbaan te onderbreken om tijdelijk palliatieve zorgen te verstrekken. Daaronder verstaat men elke vorm van bijstand¹⁰⁹ en verzorging van een ongeneeslijk zieke persoon in terminale fase. De persoon in kwestie hoeft geen familielid te zijn. Zoals alle thematische verloven, is het palliatief verlof van toepassing op alle loontrekkenden, hoewel de toepasselijke reglementering met betrekking tot het recht op een onderbrekingsuitkering van sector tot sector kan verschillen.¹¹⁰

Er bestaan twee vormen van loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof: de volledige loopbaanonderbreking en de gedeeltelijke. Bij een volledige loopbaanonderbreking kan men de arbeidsprestaties volledig onderbreken – ongeacht of men voltijds of deeltijds is tewerkgesteld – gedurende één maand. Dat is twee keer¹¹¹ verlengbaar met één maand per patiënt.¹¹² Om inkomstenvermindering te compenseren, krijgt de werknemer een maandelijks forfaitaire vergoeding van

¹⁰² Art. 9 besluit van 26 juli 2016.

¹⁰³ Art. 8, lid 1, 3° besluit van 26 juli 2016.

¹⁰⁴ Art. 16 besluit van 26 juli 2016.

¹⁰⁵ Art. 20 – 21 besluit van 26 juli 2016.

¹⁰⁶ Art. 19, lid 1, 2° besluit van 26 juli 2016.

¹⁰⁷ Art. 19, lid 1, 1° besluit van 26 juli 2016.

¹⁰⁸ Art. 14 besluit van 26 juli 2016.

¹⁰⁹ Dat kan medische bijstand zijn, maar ook sociale, administratieve of psychologische.

¹¹⁰ Het recht op een onderbrekingsuitkering hangt af van de sector waaronder de werkgever valt. Dit wordt geregeld door vier verschillende KB's: het KB van 2 januari 1991 (o.a. van toepassing op de werknemers uit de privésector en personeelsleden van lokale en provinciale besturen), het KB van 7 mei 1999 (van toepassing op statutaire personeelsleden van de openbare diensten), het KB van 12 augustus 1991 (van toepassing op vastbenoemde personeelsleden van het onderwijs) en het KB van 10 juni 2002 (van toepassing op de personeelsleden van de autonome overheidsbedrijven).

¹¹¹ Sinds de wet werkbaar wendbaar werk.

¹¹² Inclusief twee verlengingen gaat het dus om een maximumduur van drie maanden.

de RVA. Bij een gedeeltelijke loopbaanonderbreking zijn er verschillende opties: de arbeidsprestaties kunnen verminderd worden met 1/5^{de} of tot een halftijdse betrekking. In het eerste geval moet de werknemer voltijds tewerkgesteld zijn, in het tweede geval moet de werknemer minstens 3/4^{de} tewerkgesteld zijn. Ook dat verlof kan voor één maand worden opgenomen, twee keer¹¹³ verlengbaar met één maand per patiënt. Per patiënt kan men twee keer een aanvraag indienen, met een tussenperiode van één maand.¹¹⁴ Ook hier voorziet de RVA in een maandelijks forfaitaire vergoeding. Bij een voltijdse onderbreking is dat bedrag 735 euro netto. Dat is ongeveer 35% van het gemiddeld loon in België.¹¹⁵ Bij een halftijdse onderbreking is de uitkering 339 euro (voor werknemers onder de 50 jaar). Die bedragen gelden ongeacht het motief van het verlof. Als de werknemer een onderbrekingsvergoeding ontvangt van de RVA, worden die periodes van thematisch verlof volledig meegeteld voor de pensioenberekening.

Er zijn een aantal formaliteiten na te leven. Zo moet er ten eerste een attest worden voorgelegd van de behandelende arts van de patiënt waaruit blijkt dat de werknemer bereid is de nodige palliatieve zorg te verstrekken. Daarnaast moet er een aanvraagformulier worden ingediend bij de werkgever met het attest van de behandelende arts. Het recht op palliatief verlof gaat in op de eerste dag van de week nadat de aanvraag werd ingediend, tenzij de werkgever erin toestemt dat het eerder begint. De werkgever moet dus geen toestemming geven voor het verlof zelf. In principe kan het recht op palliatief verlof de werknemer dus ook niet geweigerd worden.¹¹⁶ Bij overlijden van de patiënt voor het einde van het verlof kan de werknemer ervoor kiezen om in loopbaanonderbreking te blijven (tot het voorziene einde van het verlof) of de beroepsactiviteiten al eerder te hervatten. Ten slotte moet de werknemer een formulier indienen bij de RVA om de onderbrekingsuitkering aan te vragen.¹¹⁷ Dat formulier moet ingediend worden tussen zes maanden voor de begindatum van het verlof en twee maanden na de begindatum. De directeur van het RVA-kantoor kan de aanvraag voor onderbrekingsuitkeringen goedkeuren of weigeren. De werknemer kan tegen de beslissing van de directeur tot uitsluiting van het recht op uitkeringen of terugvordering van de uitkeringen, binnen drie maanden na kennisgeving beroep indienen bij de bevoegde arbeidsrechtbank.¹¹⁸

2.4.2 Thematisch verlof in het kader van de medische bijstand

De loopbaanonderbreking in het kader van de medische bijstand, ook wel verlof voor medische bijstand genoemd, is een thematisch verlof dat kan opgenomen worden om de arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen om hulp te verlenen aan een zwaar ziek gezinslid (dat zijn de personen waarmee men samenwoont) of familielid (dat zijn bloed- en aanverwanten) tot de tweede graad. Een ziekte wordt als zwaar beschouwd wanneer de behandelende arts de ziekte als zodanig bestempelt en waarvoor de arts van mening is dat bijstand – sociale, familiale of mentale – noodzakelijk is voor het herstel van de patiënt. In tegenstelling tot het palliatief verlof, bevindt de zwaar zieke patiënt zich hier dus niet in terminale fase. Ook hier hangt de toepasselijke reglementering af van de sector waarin de werknemer is tewerkgesteld.

¹¹³ Sinds de wet werkbaar wendbaar werk.

¹¹⁴ K. FEREMANS, *Arbeidsrecht - Deel 2*, 208 <https://www-jurisquare-be.bib-proxy.uhasselt.be/nl/book/9789048620678/1/13-thematische-verloven/index.html#page/165/search/thematisch%20verlof>.

¹¹⁵ In 2014 verdiende de Belg gemiddeld € 3414 per maand (cijfers van de FOD Economie, http://statbel.fgov.be/nl/modules/pressrelease/statistieken/arbeidsmarkt_en_levensomstandigheden/les_salaires_belges_sous_la_loupe_en_2014.jsp).

¹¹⁶ Althans in de privésector. In de openbare sector en het onderwijs kan het wel geweigerd worden, tenzij er reglementair is voorzien dat het niet geweigerd kan worden. Bij de autonome overheidsbedrijven hangt het van het bedrijf af of het al dan niet geweigerd kan worden.

¹¹⁷ Dat is formulier C61 SV voor mensen in de privésector, de openbare sector en het onderwijs en formulier C61 OB-SV voor personeel van een autonoom overheidsbedrijf (d.i. bpost, Proximus, de NMBS en Belgocontrol).

¹¹⁸ Art. 24, lid 1, in fine KB van 2 januari 1991.

Er bestaan drie vormen van loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand: de volledige¹¹⁹, halftijdse¹²⁰ of 1/5^{de} ¹²¹ onderbreking. Bij de volledige loopbaanonderbreking kan er verlof worden aangevraagd voor een periode van minimum één en maximum drie maanden, eventueel te verlengen tot twaalf maanden (al dan niet opeenvolgend). Bij de gedeeltelijke loopbaanonderbrekingen kan de werknemer zijn arbeidsprestaties verminderen met 1/5^{de} of 1/2^{de} gedurende één tot drie maanden. Die periodes kunnen verlengd worden tot 24 maanden (al dan niet opeenvolgend). De maximumduren gelden per patiënt. Indien men wenst over te stappen van een volledige naar een gedeeltelijke loopbaanonderbreking of andersom moet er rekening mee gehouden worden dat de maximumduren van beide vormen niet cumuleerbaar zijn. Bij zo'n overstap wordt één maand volledige onderbreking gelijkgesteld aan twee maanden gedeeltelijke onderbreking. Bijvoorbeeld: als de werknemer al vier maanden gedeeltelijke onderbreking heeft genomen (1/2^{de} of 1/5^{de}), wordt dat gelijkgesteld met twee maanden volledige onderbreking. In dat geval kan er dus nog tien maanden volledige onderbreking opgenomen worden.

Ook bij dit thematisch verlof is er een attest van de behandelende geneesheer nodig. Daarnaast zijn er nog een aantal andere formaliteiten na te leven. Zo moet de werkgever verwittigd worden via een aangetekend schrijven (of door overhandiging van een brief waarvan het dubbel wordt ondertekend door de werkgever ter ontvangstbewijs). In die brief moeten de begin- en einddata van het verlof worden aangegeven en de vorm van het verlof (volledig of gedeeltelijke onderbreking). Voor werknemers in de privésector of van een lokaal of provinciaal bestuur, moet de werkgever minstens zeven dagen voor de aanvang van het verlof medische bijstand op de hoogte gesteld worden. Ook dit verlof kan in principe niet geweigerd worden. Indien de werkgever echter deel uitmaakt van de privésector en zijn onderneming minder dan tien werknemers telt, moet er toestemming gevraagd worden aan de werkgever. Daarnaast kunnen werkgevers die deel uitmaken van de privésector en waarvan de onderneming maximum 50 werknemers telt het recht op verlof voor medische bijstand omwille van organisatorische redenen weigeren aan werknemers die reeds zes maanden volledige of twaalf maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking hebben opgenomen.¹²²

Het aanvraagformulier voor de onderbrekingsuitkering van de RVA moet ten laatste twee maanden na de begindatum van de loopbaanonderbreking verstuurd worden. De directeur van de RVA kan de uitkering toekennen of weigeren. Wederom kan men beroep aantekenen tegen die beslissing.

2.5 Andere verlofregelingen

2.5.1 Privésector

Naast de thematische verloven en het tijdskrediet kunnen de normale vakantiedagen (de jaarlijkse vakantie) natuurlijk ook ingezet worden om hulp te verlenen aan zorgbehoevende ouderen. Het aantal vakantiedagen wordt bepaald in verhouding tot de geleverde arbeidsprestaties tijdens het vakantiedienstjaar.¹²³

¹¹⁹ Ongeacht of de werknemer een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling heeft.

¹²⁰ Indien de werknemer minstens 3/4^{de} van een voltijds uurrooster werkt.

¹²¹ Indien de werknemer voltijds werkt.

¹²² In de openbare sector en het onderwijs kan het niet geweigerd worden, mits dat zo reglementair is voorzien. Bij de autonome overheidsbedrijven hangt het weer van het bedrijf af.

¹²³ Het vakantiedienstjaar is het jaar voor het jaar waarin de vakantie wordt opgenomen en het vakantiegeld wordt uitbetaald. Art. 3 wet van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers. Zie ook het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie.

Naast het jaarlijks verlof, hebben sommige werknemers ook nog conventioneel verlof: bijkomende vakantiedagen toegekend door een individuele of collectieve overeenkomst of inhaalrustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering.¹²⁴ De nieuwe wet werkbaar wendbaar werk van 5 maart 2017 van minister van Werk, Kris Peeters maakt het mogelijk om conventioneel verlof te schenken aan collega's binnen de onderneming. Dat gaat echter alleen ten gunste van een werknemer "die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat is getroffen door een bijzonder ernstige ziekte of handicap, of dat het slachtoffer is van een bijzonder ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn".¹²⁵ Werknemers met ouderenzorgverantwoordelijkheden hebben hier dus geen baat bij.

Ook introduceerde de wet werkbaar wendbaar werk een nieuw concept, loopbaansparen¹²⁶, dat werknemers de mogelijkheid biedt om tijd op te sparen om die later als verlof te kunnen inplannen. Zo kan de werknemer zijn loopbaan gedeeltelijk zelf indelen en pauzes nemen wanneer hij dat zou wensen. Werknemers zijn hiertoe niet verplicht. Ook zijn werkgevers niet verplicht om het stelsel van loopbaansparen te organiseren binnen de onderneming. In de wet wordt een opsomming gegeven van tijdselementen die de werknemer kan opsparen, zoals bijvoorbeeld vrijwillige overuren die niet moeten worden ingehaald of conventionele verlofdagen. Wettelijke vakantiedagen horen daar niet bij. De Nationale Arbeidsraad heeft tot 1 februari 2018 de tijd gekregen om een collectieve arbeidsovereenkomst omtrent het loopbaansparen te sluiten.¹²⁷ De cao moet een kader uitwerken in verband met: de tijdsperiodes die kunnen worden opgespaard, de periode waarin die tijdselementen kunnen worden opgespaard en de wijze waarop de opgespaarde tijd kan worden opgenomen.¹²⁸ Als de NAR er niet in slaagt om tegen 1 februari 2018 een intersectoraal systeem uit te werken, herleeft het systeem zoals voorzien in de wet.¹²⁹

Verder is er het verlof om dwingende redenen.¹³⁰ Het verlof om dwingende redenen wordt geregeld in cao nr. 45 van 19 december 1989.¹³¹ Een dwingende reden is "elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt".¹³² In art. 2, § 3 van cao nr. 45 wordt een niet-exhaustieve lijst met mogelijke redenen opgesomd. In het kader van deze thesis is daarvan de volgende reden belangrijk: ziekte, ongeval of hospitalisatie van een persoon met wie de werknemer samenwoont of een aan- of bloedverwant in de eerste graad waar de werknemer niet mee samenwoont.¹³³ De werknemer en werkgever kunnen echter onderling ook andere redenen

¹²⁴ Art. 41, lid 2 wet 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, BS 15 maart 2017 (hierna: wet werkbaar wendbaar werk)

¹²⁵ Art. 41, lid 1 wet werkbaar wendbaar werk.

¹²⁶ Artt. 33 – 39 wet werkbaar wendbaar werk.

¹²⁷ Art. 39 wet werkbaar wendbaar werk jo. art. 1 KB 25 Juni 2017 tot uitvoering van artikel 39 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

¹²⁸ Art. 35, § 2 wet werkbaar wendbaar werk.

¹²⁹ Dan kan het systeem via sector-cao worden uitgewerkt en anders op ondernemingsniveau. Zie art. 39 wet werkbaar wendbaar werk.

¹³⁰ Art. 30bis Arbeidsovereenkomstenwet.

¹³¹ Op de werknemers wier arbeidsovereenkomst geregeld is door de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen en waarop de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 25septies van dezelfde wet niet van toepassing is en op de werknemers wier arbeidsovereenkomst geregeld is door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en waarop de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 30bis van dezelfde wet niet van toepassing is, is het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende redenen van toepassing.

¹³² Art. 2, § 2 cao nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, BS 21 maart 1990 (hierna: cao nr.45).

¹³³ Art. 2, § 3, a cao nr. 45.

overeenkomen.¹³⁴ Dat verlof mag maximum tien werkdagen per jaar opgenomen worden en wordt in principe niet verloond.¹³⁵

Ten slotte is er het verlof zonder wedde, oftewel onbetaald verlof. In dat geval komen de werkgever en werknemer onderling een regeling overeen om de arbeidsovereenkomst tijdelijk te schorsen. Het is geen recht, maar een gunst van de werkgever. De werknemer ontvangt geen loon en geniet ook geen ontslagbescherming.

2.5.2 Openbare sector

Naast de thematische verloven en het zorgkrediet of de loopbaanonderbreking, kunnen overheidspersoneelsleden natuurlijk ook hun jaarlijkse verlofdagen gebruiken om te zorgen voor hulpbehoevende ouderen. Voor overheidspersoneelsleden worden de jaarlijkse verlofdagen berekend op basis van hun leeftijd.¹³⁶

2.5.2.1 Federale overheid

Voor federale statutairen zijn er nog een aantal mogelijkheden geregeld in het koninklijk besluit van 19 november 1998.¹³⁷ Ten eerste is er de mogelijkheid tot verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden. De machtiging hiervoor wordt toegekend voor ten minste drie en ten hoogste vierentwintig maanden.¹³⁸ De ambtenaar kan zijn prestaties verminderen met de helft, één derde, één vierde, één vijfde of één tiende.¹³⁹ Eigenlijk komt het erop neer dat de ambtenaar deeltijds gaat werken, maar het wordt voor statutaire personeelsleden gecategoriseerd als een verlofregeling. De ambtenaar geniet de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties.¹⁴⁰ Het KB verduidelijkt niet wat er wordt verstaan onder "persoonlijke aangelegenheden". Voorts is er voor statutaire personeelsleden de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden. In dat geval bekomt de ambtenaar een voltijds onbetaald verlof voor een periode van maximum vier jaar tijdens de gehele loopbaan, al dan niet in één keer opgenomen.¹⁴¹ Ook hier wordt er niet verduidelijkt wat men verstaat onder "persoonlijke aangelegenheden".

Daarnaast zijn er de zogenaamde sociale verloven, bedoeld voor kortere afwezigheden wegens privéredenen. Van belang voor het onderwerp van de thesis zijn dat er twee, nl. het verlof om dwingende redenen en het uitzonderlijk verlof wegens overmacht. Het uitzonderlijk verlof wegens overmacht kan men opnemen voor maximum vier werkdagen per kalenderjaar.¹⁴² Dat verlof kan opgenomen worden in geval van ziekte of een ongeval van een persoon waarmee de werknemer samenleeft. Er is een exhaustieve lijst van die personen: echtgenoot of samenlevingspartner, bloed- of aanverwant van echtgenoot of samenlevingspartner, het kind van de werknemer dat bij de werknemer verblijft maar is gedomicilieerd bij de andere ouder.¹⁴³ Daarnaast is er het verlof om dwingende redenen. Voor contractuelen wordt dit recht

¹³⁴ Art. 2, § 5 cao nr. 45.

¹³⁵ Art. 4 cao nr. 45. Werkgever en werknemer kunnen anders overeenkomen bij de verloning. Zie commentaar bij hoofdstuk V van cao nr. 45.

¹³⁶ Art. 10 – 11 jo. Art. 1, § 3, 1^o van het KB voor federale personeelsleden en art. X.9 – X.10 VPS voor Vlaamse personeelsleden.

¹³⁷ In een aantal gevallen is het KB ook van toepassing op overheidspersoneelsleden met een arbeidsovereenkomst en stagiairs.

¹³⁸ Art. 140, lid 3 KB van 19 november 1998.

¹³⁹ Art. 140, lid 2 KB van 19 november 1998.

¹⁴⁰ Art. 142, § 2 KB van 19 november 1998.

¹⁴¹ Art. 113 – 114 KB van 19 november 1998.

¹⁴² Art. 20, § 2 KB van 19 november 1998.

¹⁴³ Art. 20, § 2 KB 19 november 1998.

geregeld door het KB van 11 oktober 1991 en bedraagt een maximum van tien werkdagen per kalenderjaar.¹⁴⁴ De definitie van overmacht is hetzelfde als in cao nr. 45 (van toepassing op de privésector).¹⁴⁵ Andere redenen kunnen overeen gekomen. Alle andere personeelsleden – statutairen, stagiairs en mandaathouders – hebben recht op een verlof van maximaal 45 werkdagendagen per kalenderjaar.¹⁴⁶ De ziekenhuisopname van een persoon waarmee de ambtenaar samenwoont of een bloed- of aanverwant in de eerste graad waar de ambtenaar niet mee samenwoont wordt van ambtswege erkend als dwingende reden. Wederom is het mogelijk dat de dienst andere redenen aanvaardt.¹⁴⁷ Zowel voor contractuelen als voor de rest wordt dit verlof niet verloond.¹⁴⁸

2.5.2.2 Vlaamse overheid

Voor Vlaamse ambtenaren worden er een aantal verlofregelingen geregeld in het Vlaams Personeelsstatuut (hierna VPS). In het kader van deze thesis zullen niet alle soorten verlof worden besproken, maar enkel degenen die aansluiten bij het thema. Op de eerste plaats is er het verlof voor deeltijdse prestaties. Ook hier komt het er eigenlijk op neer dat de ambtenaar deeltijds gaat werken, maar het wordt gecategoriseerd als een verlof. Voor contractuele personeelsleden wordt het niet gecategoriseerd als een verlofregeling; een contractueel personeelslid kan gewoon deeltijds werken op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst. In principe is het verlof voor deeltijdse prestaties een gunst, maar in bepaalde gevallen is het een recht. Eén van die gevallen is wanneer de ambtenaar¹⁴⁹ mantelzorg verleent aan een inwonend gezins- of familielid van de eerste of tweede graad.¹⁵⁰ Het verlof kan onbeperkt worden opgenomen, maar is wel onbezoldigd.¹⁵¹ De ambtenaren voor wie dit verlof een recht uitmaakt, hebben echter wel recht op een salarisbonus.¹⁵²

Daarnaast zijn er een aantal vormen van onbetaald verlof. Per kalenderjaar hebben statutairen en contractuele personeelsleden van de Vlaamse overheid recht op twintig werkdagen onbetaald verlof, op te nemen in volle of halve dagen, al dan niet aaneensluitend.¹⁵³ Statutairen hebben voorts de mogelijkheid tot vijf jaar onbetaald verlof, fractioneerbaar in maanden. Daarvan is één jaar een

¹⁴⁴ Art. 4, § 1 Koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden, *BS* 6 december 1991, 27518 (hierna: KB van 11 oktober 1991).

¹⁴⁵ Art. 2, § 1, lid 1 KB 11 oktober 1991.

¹⁴⁶ Art. 38 KB van 19 november 1998.

¹⁴⁷ Art. 38, lid 2, 1° KB van 19 november 1998.

¹⁴⁸ Art. 39, lid 1 KB van 19 november 1998 en art. 3 KB van 2 januari 1991.

¹⁴⁹ Het is alleen een recht voor ambtenaren van rang A2E en A2 en lager, die geen directeursfunctie uitoefenen. Art. X.25, § 1, lid 2. besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006 (hierna: VPS).

¹⁵⁰ Art. X.25, § 1, lid 2, 5° VPS.

¹⁵¹ Art. X.27 VPS.

¹⁵² Art. VII6, § 2 VPS. Dat is het salaris voor de deeltijds verrichte prestaties maal een quotiënt (de deeltijdse prestaties in % + 1/5 van het deeltijds niet-gepresteerde deel in % / de deeltijdse prestaties in %).

¹⁵³ Art. X.62, § 1, 1° VPS.

recht, de overige vier jaren zijn een gunst.¹⁵⁴ Contractuele personeelsleden hebben recht op één jaar onbetaald verlof, niet fractioneerbaar in maanden.¹⁵⁵

HOOFDSTUK II: FLEXIBELE ARBEIDSREGELINGEN

Flexibele arbeidsregelingen worden vaak genegeerd in het debat over de balans tussen werk en privéleven. Toch zijn ze essentieel.¹⁵⁶ Zoals reeds vermeld werd in hoofdstuk I: zorg verlenen kost tijd. Hoewel verlofregelingen misschien de meest logische oplossing zijn om werknemers extra tijd te geven om hun zorgtaken te vervullen, zijn ze niet in elke situatie het meest aangewezen. In sommige gevallen is er misschien geen langdurige periode van constante zorg vereist, maar heeft de werknemer gewoon een extra dag per week nodig om voor een hulpbehoevende ouder in te staan. Flexibele arbeidsregelingen zijn een veelgebruikt en populair middel om te zorgen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven.¹⁵⁷ Dit hoofdstuk behandelt twee vormen van flexibele arbeidsregelingen: deeltijds werk en telewerk.

Afdeling 1. Europese Unie

1.1 Flexibiliteit qua uren

1.1.1 Lengte van de dag/week

De lengte van de arbeidstijd wordt op Europees vlak globaal geregeld in Richtlijn 2003/88/EC van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. De bepalingen in deze richtlijn behandelen de organisatie van werktijden vanuit een gezondheids- en veiligheidsperspectief. De richtlijn legt in dat verband minimumvereisten op met betrekking tot dagelijkse rustperiodes, het maximumaantal werkuren per week, jaarlijks verlof, nachtwerk en werk in shiften. Volgens deze richtlijn zou de gemiddelde werktijd per week (zeven dagen) de 48 uur niet mogen overschrijden. Met betrekking tot de daglimiet bepaalt de richtlijn dat werknemers per 24 uur minstens 11 aaneensluitende uren rust moeten hebben.¹⁵⁸ Bovendien hebben werknemers recht op een pauze wanneer de werkdag langer dan 6 uur is.¹⁵⁹ Ten slotte heeft de werknemer per zeven dagen recht op een rustperiode van 24 uur aaneensluitend.¹⁶⁰ De 11 uur van art. 4 komt daar nog eens bovenop. De meeste Europese lidstaten hebben een vastgesteld maximum; in België is dat 8 uur per dag. In de landen waar er geen vastgestelde maximumduur is voor een werkdag, kunnen de maximumuren worden afgeleid van de verplichte rustperiodes.¹⁶¹

¹⁵⁴ Art. X.62, § 1, 2° VPS. De ambtenaar kan er ook voor kiezen om dat ene jaar te laten gelijkstellen met dienstactiviteit.

¹⁵⁵ Art. X.63 VPS

¹⁵⁶ J.C. GORNICK en M.K. MEYERS, "Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform", *Politics & Society* 2008, afl. 36:3, 325.

¹⁵⁷ Zie LYONETTE, C., "Part-time work, work-life balance and gender equality", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 321 – 333; GAUTUN, H. en HAGEN, K., "How do middle-aged employees combine work with caring for elderly parents?", *Community, Work & Family* 2010, afl. 13:4, 393 – 409 en E. KADARKO DIZAH, R. SALLEH en A. ABDULLAH, "Achieving Work Life Balance Through Flexible Work Schedules and Arrangements", *Global Business and Management Research: An International Journal* afl. 9: 1s (special Issue 2017).

¹⁵⁸ Art. 3 Richtl. Raad nr 2003/88/EC, 4 november 2003, betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, *Pb.L.* 299 18 november 2003, 9 (hierna: arbeidstijdrichtlijn).

¹⁵⁹ Art. 4 arbeidstijdrichtlijn.

¹⁶⁰ Art. 5 arbeidstijdrichtlijn.

¹⁶¹ J. PLANTENGA en C. REMERY, *Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010, 39.

1.1.2 Deeltijds werk

Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid regelt de aspecten rondom deeltijdarbeid in de Europese Unie. De richtlijn doet een beroep op de lidstaten om gelijke behandeling van voltijdwerkers en deeltijdwerkers te waarborgen, tenzij er objectieve redenen zouden bestaan om ze anders te behandelen. De richtlijn is erop gericht om de kwaliteit van deeltijdwerk te verbeteren en de toegang tot deeltijdwerk voor mannen en vrouwen te vergemakkelijken. Naast dit aspect van gelijke behandeling uit de richtlijn, hebben een aantal lidstaten ook een recht op deeltijdwerk gecreëerd. Over het algemeen bestaan daarin twee vormen: wetgeving die van toepassing is op alle werknemers en wetgeving die zich richt op werknemers met zorgverantwoordelijkheden. In de meeste gevallen hebben die zorgverantwoordelijkheden echter enkel betrekking op jonge kinderen en niet op hulpbehoevende ouderen.¹⁶²

1.2 Flexibiliteit qua organisatie: telewerk

Er is geen wetgeving met betrekking tot telewerk op EU-niveau; telewerk wordt geregeld door de Europese Raamovereenkomst inzake telewerk, ondertekend door de Europese sociale partners op 16 juli 2002. Hoewel deze raamovereenkomst niet in een richtlijn is opgenomen, vormt het een contractuele verplichting voor de aangesloten organisaties van de ondertekenende partijen. Overeenkomsten tussen sociale partners op EU-niveau zijn vrijwillig en autonoom, wanneer zij niet door een beschikking van de Raad worden geïmplementeerd.¹⁶³

Artikel 2 van de raamovereenkomst definieert telewerk als volgt: *“Telework is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/ relationship, where work, which could also be performed at the employer’s premises, is carried out away from those premises on a regular basis.”*¹⁶⁴ De definitie werd met opzet ruim gehouden om de lidstaten een ruime appreciatiemarge te kunnen geven en om zich gemakkelijk te kunnen aanpassen aan nieuwe vormen van telewerk.¹⁶⁵ De kaderovereenkomst regelt dingen zoals arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid, opleiding en collectieve rechten, maar alles wordt uitgevoerd volgens de praktijken en procedures die specifiek zijn voor de arbeiders in de lidstaten. Dat wil zeggen dat er heel wat uiteenlopende vormen van implementatiemaatregelen zijn; er is dus niet één standaard pad.

Inhoudelijk bevestigt de raamovereenkomst dat telewerkers dezelfde rechtsbescherming genieten als werknemers die werkzaam zijn in de lokalen van de werkgever en wil hij een algemeen kader voor het gebruik van telewerken op de werkplek definiëren, op een manier die overeenstemt met de behoeften van de werkgevers en werknemers. De Europese sociale partners zien telewerk als een manier om de organisatie van werk binnen ondernemingen te moderniseren en om werknemers meer autonomie te geven om hun werk en privéleven beter op elkaar af te stemmen.¹⁶⁶

¹⁶² J. PLANTENGA en C. REMERY, *Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010, 31.

¹⁶³ Art. 155 VWEU.

¹⁶⁴ Er zijn enkel officiële vertalingen in het Frans, Duits en Kroatisch (zie: www.etuc.org/framework-agreement-telework).

¹⁶⁵ Art. 2 Framework agreement on telework, 16 juli 2002, https://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf (hierna framework agreement on telework).

¹⁶⁶ Art. 1, lid 4 framework agreement on telework.

2.1 Flexibiliteit qua uren

2.1.1 Deeltijds werk

2.1.1.1 Privésector

De wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers is de Belgische omzetting van richtlijn 97/81/EG. Zoals de naam reeds doet vermoeden, regelt deze korte wet alleen het aspect van gelijke behandeling van deeltijdwerknemers ten opzichte van voltijdse werknemers. Art. 2 van de wet bevat wel een definitie voor deeltijdse werknemers: "de persoon die, krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon, wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie". Verder gaat de wet uit van het principe dat deeltijdse – en voltijdse werknemers op voet van gelijkheid behandeld worden, tenzij het passend is dat de rechten van deeltijdse werknemers worden vastgesteld in verhouding tot hun arbeidsduur.¹⁶⁷

Er bestaan twee deeltijdse arbeidsregelingen: de vaste en de variabele regeling. Men spreekt van een vaste regeling wanneer de duur van de te verrichten prestaties steeds hetzelfde is (gedurende een week of een welbepaalde cyclus).¹⁶⁸ Men spreekt van een variabele regeling wanneer de duur van de te verrichten prestaties niet steeds hetzelfde is. Bij een variabele regeling wordt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld die moeten worden nageleefd gedurende een referentieperiode (meestal vastgesteld op drie maanden). Naast de twee verschillende arbeidsregelingen, bestaan er twee deeltijdse werkroosters: het vast en het variabel rooster. Bij een vast werkrooster zijn de te presteren uren elke week (of cyclus) hetzelfde. Een variabel uurrooster kan gecombineerd worden met een vaste deeltijdse arbeidsregeling of een variabele deeltijdse arbeidsregeling. In het eerste geval werkt de werknemer elke week evenveel uren, maar worden die uren telkens anders verdeeld. In het tweede geval werkt de werknemer gedurende de referentieperiode een gemiddeld aantal uren per week, telkens anders verdeeld. In elk geval mag de duur van elke werkperiode niet korter zijn dan drie uren. Bovendien mag de wekelijkse arbeidsduur niet korter zijn dan 1/3^{de} van de wekelijkse arbeidsduur van voltijdse werknemers van dezelfde categorie binnen de onderneming. Afwijkingen zijn mogelijk.¹⁶⁹

De arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, voordat de uitvoering van de overeenkomst aanvangt.¹⁷⁰ Een aantal formaliteiten met betrekking tot deeltijds werk werden vereenvoudigd door de wet wendbaar werkbaar werk met het oog op administratieve vereenvoudiging voor werkgevers. De desbetreffende bepalingen¹⁷¹ treden in werking op 1 oktober 2017.

¹⁶⁷ art. 4, lid 2 framework agreement on telework.

¹⁶⁸ Bijvoorbeeld: de werknemer werkt steeds 20 uur per week of binnen een cyclus van twee weken werkt hij de eerste week steeds 20 uur en de tweede week steeds 15 uur.

¹⁶⁹ Art. 21, lid 1 arbeidswet.

¹⁷⁰ Art. 11bis, lid 1 arbeidsovereenkomstenwet.

¹⁷¹ Artt. 56 – 67 wet werkbaar wendbaar werk.

2.1.1.2 Openbare sector

In de openbare sector kunnen personeelsleden ook deeltijds werken. Naast de hierboven beschreven mogelijkheden die gecategoriseerd werden als een vorm van verlof, bestaat er voor de personeelsleden van de federale overheid nog de vierdagenweek. De vierdagenweek is een recht.¹⁷² Zoals de naam al doet vermoeden, werkt het personeelslid in het stelsel van de vierdagenweek vier dagen per week en is hij er eentje thuis. Men mag werken volgens dit systeem voor een periode van minimaal drie en maximaal 24 maanden. Verlengingen zijn mogelijk. De maximumduur bedraagt 60 maanden, gerekend over de gehele loopbaan.¹⁷³ Althans, gedurende die 60 maanden krijgt men een premie (vierdagenweek met premie). Na die 60 maanden kan er ook nog 4/5^{de} gewerkt worden, maar dan valt het recht op de premie weg en blijft dus alleen 80% van het voltijds loon over (vierdagenweek zonder premie). De premie bedraagt 117 euro per maand. De aanvraag voor het systeem van de vierdagenweek moet schriftelijk en minstens twee maanden voor de aanvang van het systeem gebeuren.

Statutaire personeelsleden hebben nog een extraatje: de vierdagenweek vanaf 55 of 50.¹⁷⁴ 55-Plussers kunnen gebruik maken van het systeem van de vierdagenweek tot aan hun al dan niet vervroegd pensioen. De leeftijdsgrens wordt verlaagd naar 50 jaar wanneer de ambtenaar in kwestie een zwaar beroep uitoefende. De premie is hetzelfde als bij de gewone vierdagenweek.

De mogelijkheden voor het Vlaamse overheidspersoneel werden reeds in hoofdstuk I besproken.

2.1.2 Andere vormen

2.1.2.1 Privésector

De komst van de wet werkbaar en wendbaar werk heeft een aantal vernieuwingen met zich meegebracht. Met betrekking tot de regeling van de arbeidsduur is in het kader van de thesis de wettelijke verankering van het principe van glijdende uurroosters wel interessant. In dit systeem kunnen werknemers zelf hun tijdstip van aankomst, vertrek en pauze kiezen tijdens de glijtijden. De stamtijden zijn de periodes van verplichte aanwezigheid. Bijvoorbeeld: de glijtijd loopt 's morgens van 7u tot 9u. De werknemer kan dan kiezen wanneer hij aankomt. De stamtijd loopt 's morgens van 9u tot 12u. De werknemer is dus tussen 9 en 12 verplicht aanwezig op zijn werk. Glijdende uurroosters kunnen worden ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst of een wijziging van het arbeidsreglement. Het systeem van glijdende uurroosters is niet verenigbaar met deeltijdwerk met een variabel uurrooster omdat het in dat geval de werkgever is die het uurrooster van de werknemer kiest.¹⁷⁵ De werknemer moet wel de maximumgrenzen (9 uur per dag en 45 uur per week) telkens respecteren.¹⁷⁶ Voor de wet werkbaar wendbaar werk werd er reeds gebruik gemaakt van glijdende uurroosters, maar nu is er dus een wettelijk kader.

¹⁷² Hoewel er bepaalde categorieën van ambtenaren worden uitgesloten.

¹⁷³ Voor statutairen wordt de maximumduur eigenlijk gerekend tot aan de leeftijd van 55 jaar (of 50 jaar). Vanaf dan kunnen ze gebruik maken van het systeem van de vierdagenweek vanaf 55 (50). Dat systeem wordt verder besproken.

¹⁷⁴ Koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, *BS* 25 september 2012, 58889 (hierna: KB van 20 september 2012).

¹⁷⁵ In geval van deeltijds werk met een vast uurrooster moeten de praktische toepassingsregels bepaald worden in het arbeidsreglement of bij cao. Zie Wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk, *Parl. St.* Kamer 2016 – 2017, nr. 54- 2247/005, 50.

¹⁷⁶ Behalve in het geval van vrijwillige overuren of overuren ten gevolge van overmacht.

2.1.2.2 Openbare sector

In het kader van flexibiliteit heeft de federale overheid het concept NWoW geïntroduceerd. NWoW staat voor *new way of working*, oftewel het nieuwe werken. Een van de doelstellingen van de NWoW is een betere werk-leven balans mogelijk te maken voor personeelsleden. Flexibiliteit, mobiliteit, technologie, dynamische werkomgeving en ook vertrouwen zijn enkele kernwoorden die centraal staan in de NWoW. Het concept beslaat vier aspecten: dynamische werkomgevingen, digitalisering en nieuwe technologie, klant- en resultaatgericht werken en mensgerichte organisatiecultuur. Een onderdeel van die mensgerichte organisatiecultuur is bijvoorbeeld werken met glijdende uren en het afschaffen van de prikklok. NWoW wordt in iedere overheidsorganisatie “op maat” ingevoerd. De FOD Beleid en ondersteuning biedt daar ondersteuning in.

Binnen de Vlaamse overheid gebeurt er eigenlijk hetzelfde. “Het nieuwe werken” (HNW) is de Vlaamse tegenhang van de NWoW. Het concept bevat maatregelen die werknemers moeten helpen hun arbeid en zorgtaken te combineren. HNW moet werknemers meer flexibiliteit en vrijheid geven om hun werk en zorg op elkaar af te stemmen.¹⁷⁷ De kernidee is dat het nieuwe werken positief is voor zowel de werknemer als de werkgever. Werknemers zijn gelukkiger, gezonder, hebben minder last van burn-outs en presteren daarom ook beter en zijn minder afwezig. Bedrijven zullen een productievere en gemotiveerde werkracht hebben en slagen er beter in om talent aan te trekken en te houden. Bovendien is flexibel werk een grote aantrekkingskracht voor de jonge generatie werknemers.¹⁷⁸

De Vlaamse overheid is in het kader van “Het Nieuwe Werken”¹⁷⁹ nog een stap verder gaan. Op 16 mei 2014 werd via een omzendbrief de overstap gemaakt naar plaats- en tijdsafhankelijk werken (hierna: PTOW). Het aspect plaatsafhankelijk bestaat uit twee deeltoepassingen: werken in een open kantoor (bijvoorbeeld: werknemers hebben geen eigen bureau meer) en werken op andere locaties (bijvoorbeeld: werknemers kunnen thuis gaan werken). Het aspect tijdsafhankelijk bestaat ook uit twee deeltoepassingen: tijdsregistratie en flexibele werktijdregeling. Er wordt niet meer zozeer gekeken naar de uren die het personeelslid werkt, maar wel naar het resultaat dat hij behaalt. Zo kan er bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van zelfroosteren, waarbij personeelsleden de vrijheid hebben om zelf hun uren te bepalen, maar waarbij ze rekening houden met de beschikbaarheid of bereikbaarheid die de entiteit vraagt. De meeste functies binnen de Vlaamse overheid gebruiken ook glijdende werkuren. Op dit moment wordt dat nog bijna overal gecontroleerd via de prikklok. Binnen het systeem van het plaats- en tijdsafhankelijk werken wil men de prikklok echter afschaffen en van een systeem van controle overstappen naar een systeem van vertrouwen.¹⁸⁰

Het principe van plaats- en tijdsafhankelijk werken gaat uit van vier kernwoorden: daadkracht, openheid, vertrouwen en wendbaarheid. Daadkracht staat voor een nieuwe zelfstandigheid van de personeelsleden. Personeelsleden krijgen meer vrijheid binnen een aantal afgesproken spelregels. Zij kiezen zelf waar en

¹⁷⁷ Zie <https://overheid.vlaanderen.be/het-nieuwe-werken-hnw>.

¹⁷⁸ Zie B. VERHOELS, I. DE VOOCHT, J. LIEVENS en R. ORY, “Hanne Mariën mensen die zorg dragen voor anderen, verdienen elke dag een medaille”, *Femma*, http://www.femma.be/frontend/files/userfiles/files/recente_acties/goudvoorzorg/goudvoorzorg_visiebrochure.pdf.

¹⁷⁹ Het Nieuwe Werken (HNW) is een arbeidsorganisatieconcept van de Vlaamse Overheid. Het systeem wil personeelsleden optimaal laten functioneren in een digitale netwerkmaatschappij om zo een optimaal dienstniveau te kunnen behalen (zie <https://overheid.vlaanderen.be/het-nieuwe-werken-hnw>).

¹⁸⁰ Art. 3, lid 6 Omz.VI. 16 mei 2014 betreffende plaats- en tijdsafhankelijk werken, https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/OMZ_BZ_2014_3.PDF (hierna: Omz.VI. 16 mei 2014). 16 december 1997 betreffende het taalgebruik in gemeentebesturen van het Nederlandse taalgebied, http://binnenland.vlaanderen.be/omzendbrief/taalgebruik_gemeentebesturen-van-het-nederlandse-taalgebied.

wanneer ze werken, maar verbinden zich ertoe resultaten te leveren. Openheid is daarbij natuurlijk zeer belangrijk (er kan bijvoorbeeld worden afgesproken dat het personeelslid zijn agenda moet delen met zijn collega's). Vertrouwen werkt in het systeem op twee niveaus: tussen collega's onderling dat iedereen op een goede manier omgaat met de verkregen vrijheden en verantwoordelijkheden en tussen de personeelsleden en leidinggevenden dat het resultaat effectief behaald zal worden. Ten slotte is er wendbaarheid: er wordt van personeelsleden verwacht dat ze zich wendbaar opstellen en daar goed mee om te gaan. Bijvoorbeeld: in het kader van een open kantoor hebben personeelsleden geen vaste werkplek meer.¹⁸¹

In principe komen alle personeelsleden in aanmerking voor PTOW en is er geen expliciet akkoord nodig van de lijnmanager. De lijnmanager kan echter volgens het volg-of-verklaar-principe een aantal werknemers uitsluiten van de mogelijkheid tot PTOW. Het criterium is: de functie van het personeelslid moet zich ertoe lenen om plaats- en tijdsafhankelijk te werken.¹⁸² Wanneer de functie van het personeelslid zich wel leent tot het PTOW, kan de lijnmanager eventueel weigeren omwille van organisatorische, financiële of competentie gebonden redenen (bijvoorbeeld: het personeelslid is niet zelfstandig genoeg). De omzendbrief voorziet geen expliciet beroep tegen een weigeringsbeslissing.¹⁸³

2.2 Flexibiliteit qua organisatie: telewerk

2.2.1 Privésector

2.2.1.1 Niet-occasioneel

Op 9 november 2005 ondertekenden de sociale partners cao nr. 85 over telewerk.¹⁸⁴ De collectieve arbeidsovereenkomst is de omzetting van de Europese raamovereenkomst van 16 juli 2002, zoals hierboven uiteengezet. Bij de voorbereidingen van cao nr. 85 zei de nationale arbeidsraad in zijn advies "dat telewerk enerzijds een manier is waarop ondernemingen en overheidsinstellingen de organisatie van de arbeid kunnen moderniseren en anderzijds een manier waarop werknemers hun werk en hun privéleven op elkaar kunnen afstemmen en die hun een grotere autonomie verleent bij de vervulling van hun taken".¹⁸⁵

In art. 2 van de cao wordt telewerk als volgt gedefinieerd: "een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd". Dit is een bijna integrale overname van de definitie in de Europese raamovereenkomst. Door de expliciete uitsluiting van mobiel en gedecentraliseerd telewerken, lijkt het toepassingsgebied van cao nr. 85 toch beperkter te zijn dan het toepassingsgebied van de Europese raamovereenkomst dat alle vormen (en toekomstige vormen) van telewerken voor ogen had.¹⁸⁶ Mobiel telewerk is telewerk waarbij de werknemers mobiel zijn, d.w.z. werknemers wier mobiliteit noodzakelijk deel uitmaakt van de wijze van uitvoering van de arbeidsovereenkomst

¹⁸¹ Zie Omz.VI. 16 mei 2014.

¹⁸² De motivering is gebaseerd op het entiteitseigen beleid.

¹⁸³ Art. 4, lid 5 Omz.VI. 16 mei 2014

¹⁸⁴ Voor de privésector. In de publieke sector vormt telewerk niet het voorwerp van een specifiek wettelijk kader. Zie E. KRZESLO, E. MARTINEZ, A. DE BECKER en J. DE SCHAMPELEIRE, "Telewerk in de openbare sector", februari 2007, 5.

¹⁸⁵ Advies Nr.1.528 van de Nationale arbeidsraad, zitting van woensdag 9 november 2005, <http://www.nar-cnt.be/ADVIES/advies-1528.pdf>.

¹⁸⁶ T. VERMAERKE – VAN DE PUTTE, *Telewerk: een juridische verkenning. Controlemogelijkheden en bescherming van de persoonlijke levenssfeer bij telewerkers*, onuitg. masterproef Rechten UGent, 2015 – 2016, 18.

(het voorbeeld bij uitstek: thuisverplegers).¹⁸⁷ Gedecentraliseerd telewerk is telewerk waarbij het werk verricht wordt in gedecentraliseerde lokalen – een satellietkantoor – van de werkgever.¹⁸⁸

Daarnaast moet telewerk ook onderscheiden worden van thuiswerk. Het begrip thuiswerk wordt gedefinieerd in art. 119.1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 als: “de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan”.

De belangrijkste verschilpunten tussen thuiswerk en telewerk situeren zich op het vlak van de aard van de werkzaamheden, de verplichtingen van de werkgever, de schriftelijke overeenkomst, de arbeidsduur, de arbeidsongeschiktheidsregeling en de onkostenvergoedingen.¹⁸⁹ Thuiswerk is de algemene noemer voor arbeid die verricht wordt door de werknemer op een door hem gekozen plaats en waarbij hij niet onder de rechtstreekse controle van zijn werkgever staat.¹⁹⁰ Telewerk in een telewerkcentrum of in een satellietkantoor van de werkgever zijn dus geen vormen van huisarbeid zoals beschreven in de arbeidsovereenkomstenwet aangezien die plaatsen niet door de werknemer zelf gekozen worden.¹⁹¹ Bovendien hoeft er bij thuiswerk niet noodzakelijk te worden gewerkt met informatica; bij telewerk is dat wel noodzakelijk. Daarnaast zijn ook de verplichtingen van de werkgever uitgebreider in het kader van telewerk en zijn telewerkers – in tegenstelling tot thuisarbeiders – verplicht hun werk te verrichten binnen de geldende arbeidsduur van de onderneming.¹⁹²

Tot slot moet erop worden gewezen dat telewerk geen recht is.¹⁹³ Telewerk heeft een vrijwillig karakter, zowel voor de werkgever als de werknemer.¹⁹⁴ Werkgevers kunnen niet verplicht worden om telewerkovereenkomsten aan te bieden en ze kunnen telewerk niet opdringen aan hun werknemers. Wanneer werknemers de wil uiten om te kiezen voor telewerk kunnen werkgevers dat accepteren of weigeren.¹⁹⁵

2.2.1.2 Occasioneel

Telewerk dat niet op regelmatige, maar wel op occasionele wijze gebeurt, wordt geregeld door de wet werkbaar wendbaar werk.¹⁹⁶ De definitie van occasioneel telewerk wordt gegeven in art. 23, §1 van de wet werkbaar en wendbaar werk. De definitie is bijna hetzelfde als de definitie van cao nr. 85, met het verschil dat occasioneel telewerk incidenteel en niet op regelmatige basis wordt uitgevoerd.

¹⁸⁷ Art. 2 cao nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, BS 5 september 2006 (hierna: cao nr. 85).

¹⁸⁸ Art. 4, lid 2 cao nr. 85.

¹⁸⁹ T. VERMAERKE – VAN DE PUTTE, *Telewerk: een juridische verkenning. Controlemogelijkheden en bescherming van de persoonlijke levenssfeer bij telewerkers*, onuitg. masterproef Rechten UGent, 2015 – 2016, 24.

¹⁹⁰ E. KRESZLO, E. MARTINEZ, A. DE BECKER, J. DE SCHAMPELEIRE, “Telewerk in de openbare sector”, 2007, ULB, meta.fgov.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=8232, 6.

¹⁹¹ E. KRESZLO, E. MARTINEZ, A. DE BECKER, J. DE SCHAMPELEIRE, “Telewerk in de openbare sector”, 2007, ULB, meta.fgov.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=8232, 6.

¹⁹² T. VERMAERKE – VAN DE PUTTE, *Telewerk: een juridische verkenning. Controlemogelijkheden en bescherming van de persoonlijke levenssfeer bij telewerkers*, onuitg. masterproef Rechten UGent, 2015 – 2016, 25.

¹⁹³ T. VERMAERKE – VAN DE PUTTE, *Telewerk: een juridische verkenning. Controlemogelijkheden en bescherming van de persoonlijke levenssfeer bij telewerkers*, onuitg. masterproef Rechten UGent, 2015 – 2016, 22.

¹⁹⁴ Art. 5 cao nr. 85.

¹⁹⁵ T. VERMAERKE – VAN DE PUTTE, *Telewerk: een juridische verkenning. Controlemogelijkheden en bescherming van de persoonlijke levenssfeer bij telewerkers*, onuitg. masterproef Rechten UGent, 2015 – 2016, 22.

¹⁹⁶ Deze regeling is ook hoofdzakelijk van toepassing op de privésector. Art. 22 van de wet bepaalt namelijk het toepassingsgebied als volgt: “Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.”

Occasioneel telewerk is mogelijk in gevallen van overmacht¹⁹⁷ (bijvoorbeeld een onverwachte treinstaking) of omwille van persoonlijke redenen. In beide gevallen moet het werk van de werknemer weliswaar verenigbaar zijn met telewerk. In het kader van deze thesis is het begrip “persoonlijke redenen” zeker interessant. Zou zorgen voor hulpbehoevende ouderen hieronder kunnen vallen? Persoonlijke redenen is een erg vaag begrip... In de memorie van toelichting wordt echter uitgelegd dat: “een verdere omschrijving van dit begrip niet wenselijk [is] omdat de situaties die zich in de praktijk kunnen voordoen te divers en uiteenlopend kunnen zijn”.¹⁹⁸ Bovendien zou een verdere omschrijving overbodig zijn aangezien het initiatief voor occasioneel telewerk weliswaar bij de werknemer ligt, maar er een akkoord moet zijn tussen beide partijen.¹⁹⁹ De werkgever kan de aanvraag weigeren, mits hij de redenen voor die weigering zo snel mogelijk schriftelijk ter kennis brengt van de werknemer.²⁰⁰

In de memorie van toelichting worden een aantal voorbeelden van “persoonlijke redenen” aangehaald: het bezoek aan een geneesheer of tandarts die moeilijk kunnen gebeuren buiten de gewone arbeidstijd, het vervullen van administratieve formaliteiten waar een aanwezigheid in persoon vereist is, ... “Het vervullen van zorgtaken voor hulpbehoevende ouderen” zou zeker in dat rijtje passen, weliswaar in het achterhoofd houdende dat de toestemming van de werkgever dan vereist is. Het is echter de vraag of dergelijke zorgtaak occasioneel te noemen is. Misschien moet er eerder gedacht worden aan bijvoorbeeld een doktersafspraak van de oudere in kwestie waar de werknemer mee naartoe wil gaan.

2.2.2 Openbare sector

Het koninklijk besluit van 22 november 2006 regelt de mogelijkheid tot telewerk voor de personeelsleden van de federale overheid. Art. 2, 1° definieert telewerk als: “een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden die ook op de werkvloer van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis of op incidentele basis buiten die werkvloer worden uitgevoerd”. Net zoals in de privésector wordt ook hier het onderscheid gemaakt tussen telewerk en satellietwerk, maar in tegenstelling tot coa nr. 85 worden telewerk en satellietwerk wel allebei geregeld door het KB van 22 november 2006.

De beslissing om telewerk en/of satellietwerk mogelijk te maken binnen de dienst wordt genomen door het directiecomité.²⁰¹ De beslissing om effectief beroep te doen op telewerk wordt genomen door de hiërarchisch meerdere van het personeelslid dat wil telewerken.²⁰² Telewerk is en blijft een vrijwillig concept, zowel voor de werknemer als de werkgever. De werknemer heeft dus nooit het recht of de plicht om te telewerken. Voorafgaandelijk aan elke invoering van telewerk is er een schriftelijk akkoord nodig tussen de werknemer en de werkgever.²⁰³

Op jaarbasis mag een personeelslid telewerk verrichten voor maximaal 3/5^{de} van zijn arbeidsregeling. Op weekbasis zou dit bijvoorbeeld betekenen dat een voltijds personeelslid maximaal drie dagen mag

¹⁹⁷ Onvoorziene omstandigheden en onafhankelijk van de wil van de werknemer.

¹⁹⁸ Wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk, *Parl. St.* Kamer 2016 – 2017, nr. 54- 2247/001, 25.

¹⁹⁹ art. 26, §2 en §3 wet werkbaar wendbaar werk.

²⁰⁰ Art. 26, §2, lid 2 wet werkbaar wendbaar werk.

²⁰¹ Art. 3, lid 1 KB 22 november 2006 betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt, *BS* 1 december 2006 (hierna: KB 22 november 2006).

²⁰² Art. 3, lid 2 KB 22 november 2006.

²⁰³ Art. 9, § 1 KB 22 november 2006.

telewerken. Op weekbasis mag het echter anders uitgewerkt worden, als op jaarbasis maar die 3/5^{de} regeling gerespecteerd wordt.²⁰⁴

Verder verwijs ik naar het vorige hoofdstuk omtrent NWoW binnen de federale overheid en het PTOW binnen de Vlaamse overheid.

HOOFDSTUK III: FINANCIËLE HULPMIDDELEN

Hierboven werd al vastgesteld dat mantelzorg tijd kost en dat werknemers tijd moeten krijgen om mantelzorg te zijn. Maar tijd is één ding... Minder gaan werken heeft in de meeste gevallen ook een vermindering van het loon tot gevolg. Voor sommige mensen kan dat zware consequenties hebben. Daarom zal dit hoofdstuk onderzoeken of er financiële hulpmiddelen zijn voor mantelzorgers.

Afdeling 1. Europese Unie

Momenteel bestaan er op Europese Unieniveau geen financiële hulpmiddelen voor mantelzorgers, bijvoorbeeld in de vorm van een *carer's allowance*. In het hierboven besproken voorstel voor een richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers wordt echter wel gestipuleerd dat werknemers die gebruik maken van het zorgverlof een uitkering ontvangen die minstens even hoog is als wat de betrokken werknemers bij ziekte zouden ontvangen.²⁰⁵ Tot nu toe werden er zelfs voor ouderschapsverlof geen Europese minimumvoorwaarden vastgesteld met betrekking tot een toereikende uitkering. Dit is dus zeker een vernieuwing.

Afdeling 2. België

2.1 Financiële ondersteuning voor de zorgbehoevende zelf

Op Vlaams niveau staat het agentschap Vlaamse Sociale Bescherming in voor de financiering van langdurige zorg in Vlaanderen. Binnen de Vlaamse Sociale Bescherming zijn er drie verschillende tegemoetkomingen: de Vlaamse zorgverzekering, het basisondersteuningsbudget voor personen met een handicap²⁰⁶ en de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden. Hoewel deze toelagen dus niet bestemd zijn voor de mantelzorger maar voor de zorgbehoevende zelf, kunnen ze wel ingezet worden om de mantelzorger financieel bij te zijn bij zijn taken.²⁰⁷ Het systeem wordt gefinancierd door solidaire zorgbijdragen aan één van de zes erkende zorgkassen in Vlaanderen. Momenteel wordt de ouderenzorg nog federaal gefinancierd. Die federale financiering loopt nog tot en met 31 december 2017; vanaf 2018 is de financiering van ouderenzorg voor Vlaanderen.

De tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden, ofwel THAB, wordt toegekend aan personen van 65 jaar en ouder met een verminderde zelfredzaamheid. Verminderde zelfredzaamheid kan inhouden: moeilijkheden hebben bij het zich verplaatsen, het eten bereiden, zich aankleden, ... Aan die toelage zijn voorwaarden

²⁰⁴ Art. 5, § 4 KB 22 november 2006.

²⁰⁵ Art. 8 ontwerprijtlijn.

²⁰⁶ Dit wordt niet besproken in het kader van de thesis.

²⁰⁷ Zie MASUY, A.J., "Steunbeleid voor mantelzorgers in België: een typisch Belgische ontwikkeling", *BTSZ* 2010, afl. 52:1, 70.

verbonden m.b.t. de zelfredzaamheidsgraad, leeftijd en inkomen^{208,209} Sinds 1 januari 2017 worden de dossiers behandeld door de zorgkassen.

De Vlaamse zorgverzekering biedt financiële toelagen ter vergoeding van niet-medische kosten (waaronder mantelzorg) voor zwaar behoevende personen. In tegenstelling tot de THAB is geen leeftijdsgrens aan verbonden. In bepaalde gevallen²¹⁰ wordt de tegemoetkoming automatisch toegekend, in de overige gevallen kan hij aangevraagd worden mits er aan de voorwaarden voldaan wordt. Er bestaan twee soorten vergoedingen: de tegemoetkoming voor residentiële zorg en de tegemoetkoming voor mantel- en thuiszorg. De zorgbehoevende persoon moet bewijzen of hij in een woonzorgcentrum, rusthuis of (psychiatrisch) verzorgingstehuis verblijft (residentiële zorg), of dat hij nog thuis woont en thuis- of mantelzorg ontvangt. Ook is er een attest van zorgbehoevendheid vereist, opgesteld door het ziekenfonds, de gezinszorg of het OCMW. De vergoeding bestaat uit een maandelijks forfaitair bedrag van 130 euro.

2.2 Financiële ondersteuning voor de mantelzorger

In veel Vlaamse gemeentes²¹¹ wordt er voorzien in een vorm van mantelzorgtoelage. Elke gemeente beslist zelf of en hoe dat wordt gerealiseerd. Zo worden er bijvoorbeeld vaak voorwaarden aan gekoppeld met betrekking tot woonplaats, leeftijd, inkomen en invaliditeitspercentage.

Verder bestaat er in Vlaanderen nog de aanmoedigingspremie.²¹² Het is eigenlijk een aanvulling op de uitkering van de RVA die de werknemer krijgt bij een tijdskrediet of thematisch verlof. De werknemer kan de premie tijdens zijn loopbaan gedurende één jaar krijgen indien hij bepaalde zorgtaken uitvoert. De premie wordt dus eigenlijk gelinkt aan het thematisch verlof of tijdskrediet dat wordt goedgekeurd door de RVA. De regeling verschilt naargelang de werknemer werkt in de privésector, de openbare sector of de social profitsector. In de social profitsector bestaan er vijf vormen aanmoedigingspremie, in de privésector drie. Beiden hebben de vorm aanmoedigingspremie zorgkrediet.²¹³ Het bedrag van de premie zorgkrediet (in de privésector) ligt tussen 58,72 euro en 176,16 euro, afhankelijk van hoeveel de werknemer werkte voor de onderbreking en hoeveel hij werkt tijdens de onderbreking.²¹⁴ Voor personeelsleden uit de openbare sector zijn de aanmoedigingspremies volledig geïntegreerd in het nieuwe systeem van het Vlaams zorgkrediet. In het geval van thematisch verlof is de aanmoedigingspremie ook weggevallen voor werknemers uit de openbare sector, maar is er niks in de plaats gekomen. Werknemers uit de openbare

²⁰⁸ Die toelage is voornamelijk bedoeld voor mensen met een beperkt inkomen.

²⁰⁹ Natuurlijk geldt er voor de Vlaamse toelagen ook een woonplaatsvoorwaarde.

²¹⁰ Bijvoorbeeld wanneer de zorgbehoevende minstens de score 35 op de BEL-profielschaal heeft.

²¹¹ Volgens Ziekenzorg CM bieden 75% van de Vlaamse gemeenten één of andere vorm van mantelzorgtoelage aan. (zie: http://www.ziekenzorg.be/cmz/nl/100/cmz/nl/100/Resources/12_025_broch_MZ_Premie_DEF_tcm272-69582.pdf).

²¹² besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector, Besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private sociale profitsector (B.S.27/07/2002) (zie: <https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Zoekresultaten.aspx#>)

²¹³ In de privésector: wanneer je halftijds of volledig tijdskrediet neemt voor de zorg voor kinderen of hulpbehoevende familieleden of bij een thematisch verlof (voltijds, halftijds of 1/5) dat wordt toegekend door de RVA (ouderschapsverlof, verlof voor de bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, of palliatief verlof) kun je een zorgkrediet aanvragen. In de social profitsector wordt dat opgesplitst in twee vormen: aanmoedigingspremie zorgkrediet (je onderbreekt je loopbaan voor de zorg voor kinderen of hulpbehoevende familieleden, in de vorm van een thematisch verlof) en aanmoedigingspremie loopbaankrediet (je neemt volledig tijdskrediet). Zie <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies>.

²¹⁴ Dit zijn de bedragen van de aanmoedigingspremie zorgkrediet in de privésector.

<https://www.vlaanderen.be/nl/werk/loopbaan/voorwaarden-voor-de-aanmoedigingspremie-de-privesector> In de social profitsector liggen de bedragen aanzienlijk hoger, maar de voorwaarden zijn ook een stuk strenger. <https://www.vlaanderen.be/nl/werk/loopbaan/voorwaarden-voor-de-aanmoedigingspremie-de-socialprofitsector>

sector die een thematisch verloop opnemen, kunnen nu dus geen enkele vorm van aanmoedigingspremie meer krijgen.

HOOFDSTUK IV: ANDERE HULPMIDDELEN

Naast de mogelijkheden om mantelzorgers meer tijd te geven en hen eventueel financieel te ondersteunen, zijn er nog een paar andere hulpmiddelen die hen kunnen ondersteunen in hun taak als mantelzorger.

Afdeling 1. Europese Unie

Op Europees Unieniveau zijn er een aantal domein-specifieke actoren²¹⁵ die zich bezighouden met allerlei elementen die te maken hebben met ouderenzorg en gendergelijkheid voor mantelzorgers. Bij die actoren horen ook een aantal niet-gouvernementele organisaties (ngo's) die actief zijn in verschillende domeinen. Die ngo's zijn de laatste jaren erg belangrijk geworden op sociaal gebied. Ze voeren regelmatig dialoog met overheden om ervoor te zorgen dat EU-initiatieven en -beleidsmaatregelen beter worden geïmplementeerd.

Noemenswaardig in het kader van de thesis zijn COFACE Families Europe (voor het aspect van gendergelijkheid in verband met werk-leven balans) en Eurocarers (voor het aspect van de mantelzorg). Eurocarers is een Europese ngo die zich inzet voor mantelzorgers. Eurocarers heeft tien beginselen aangenomen om de positie van mantelzorgers te versterken binnen de EU. Enkele van die beginselen zijn: erkenning, gelijkheid van kansen, zorg en werk kunnen combineren, etc. Eurocarers streeft binnen en buiten haar organisatie voor de implementatie van die beginselen. In die zin draagt de ngo bij aan de ontwikkeling van wetenschappelijke studies en aan de ontwikkeling van beleid op nationaal en Europees niveau.

COFACE is een netwerk van maatschappelijke organisaties die de belangen van families in Europa vertegenwoordigen. De taak van COFACE is veelzijdig: EU en internationale initiatieven opvolgen en toetsen aan de belangen van families, projecten ondernemen, conferenties en campagnes organiseren en hun leden vertegenwoordigen bij Europese en internationale instellingen. COFACE is onder andere actief op het vlak van werk-leven balans en gendergelijkheid. Zo participeerde de ngo in 2010 in het Europese project "*Self-assessment of their needs by family carers: The pathway to support*" en lanceerde het in 2014 de campagne "*Reconciling Work and Family Life in Europe*".

Afdeling 2. België

2.1 Erkenning van de mantelzorger

Beginstel 1 van Eurocarers luidt: "Mantelzorgers moeten erkenning krijgen voor de centrale rol die zij spelen in de gemeenschapzorg, en deze erkenning moet zijn afspiegeling vinden in al het beleid dat van invloed is op mantelzorgers."²¹⁶ Op 12 mei 2014 zette België al een stap in deze richting toen de wet betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote behoefte bijstaat, werd goedgekeurd.

²¹⁵ Bijvoorbeeld: domeinspecifieke afdelingen binnen de Europese instellingen (bijvoorbeeld het Europees Sociaal Fonds), Eurofound, de Europese sociale partners, etc.

²¹⁶ Eurocarers, 10 beginselen, [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Eurocarers%20Informatie%20brochure%20nl%20\[MOV-703063-0.3\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Eurocarers%20Informatie%20brochure%20nl%20[MOV-703063-0.3].pdf).

De wet geeft een aantal definities – waaronder een definitie voor mantelzorger – en somt de voorwaarden op om erkend te kunnen worden. De definitie luidt als volgt: “De mantelzorger is de persoon die doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verleent aan de geholpen persoon.”²¹⁷ De geholpen persoon is: “de als zwaar zorgbehoevende erkende persoon”.²¹⁸ Er werden nog geen rechten of plichten aan die erkenning gekoppeld; daarvoor zal men moeten wachten op de uitvoeringsbesluiten.

De wet heeft voornamelijk een historische en symbolische betekenis. Voor het eerst krijgt het begrip mantelzorger een wettelijke definitie. Definities die in samenwerking met actoren op het terrein tot stand is gebracht, waardoor zij de toetsing met de realiteit kunnen doorstaan.²¹⁹ Ik kan me echter aansluiten bij de mening van parlementsleden zoals mevrouw Nadia Sminate (NV-A) en mevrouw Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) die stellen dat het betreuenswaardig is dat er geen concrete rechten aan de erkenning gekoppeld worden. Nadia Sminate noemt het wetsontwerp “een gemiste kans”²²⁰ en Muriel Gerkens noemt het “een lege doos”²²¹. Zij vervolgt: “Dit is des te betreuenswaardiger omdat veel stappen aan het wetsontwerp zijn vooraf gegaan: de bestelling van een studie in 2009 leverde een verslag op in 2010, waaruit naar voren komt dat er een werkelijke behoefte bestaat aan sociale rechten voor mantelzorgers.”²²²

De studie in kwestie, “*Reconnaissance légale et accès aux droits sociaux pour les aidants proches*” werd uitgevoerd door een onderzoeksteam van de Université de Namur en de Vrije Universiteit Brussel op vraag van de vzw “Aidants proches” in opdracht van de Staatssecretaris voor Sociale zaken, belast met Personen met een handicap.²²³ De studie is bijzonder uitgebreid en wijdt natuurlijk ook een hoofdstukje aan gendergelijkheid. Vooreerst wordt er gesteld dat de wettelijke definitie van mantelzorger elke vorm van discriminatie op basis van geslacht – direct of indirect – moet vermijden. De definitie moet ervoor zorgen dat mannen en vrouwen dezelfde kans krijgen om de zorgactiviteit uit te voeren en mag dus niet uitgaan van een impliciete rolverdeling binnen het gezin. Het onderzoeksteam erkent dat het in praktijk vooral vrouwen zijn die zorgtaken op zich nemen, maar beklemtoont dat de wettelijke definitie dit niet mag bekrachtigen.²²⁴

2.2 Plannen

2.2.1 Vlaanderen

In 2016 kwam Vlaanderen met het Vlaams Mantelzorgplan 2016-2020, ontworpen door Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Jo Vandeuren. Het is het eerste Vlaamse plan van zijn soort en het bevat 110 actiepunten. Het plan behandelt vier issues: maatschappelijke erkenning en waardering van mantelzorgers, ondersteuning op maat, samenwerking tussen informele en professionele zorg en jonge mantelzorgers. Het plan benadert de issues op een globale manier en stemt zich af op verschillende

²¹⁷ Art. 3, § 1 wet 12 mei 2014.

²¹⁸ Art. 1, 1° wet 12 mei 2014.

²¹⁹ Wetsvoorstel tot erkenning van de mantelzorgers, *Parl. St.* Kamer 2013 – 2014, nr. 53-3439/002, 8.

²²⁰ Wetsvoorstel tot erkenning van de mantelzorgers, *Parl. St.* Kamer 2013 – 2014, nr. 53-3439/002, 9.

²²¹ Wetsvoorstel tot erkenning van de mantelzorgers, *Parl. St.* Kamer 2013 – 2014, nr. 53-3439/002, 12.

²²² Wetsvoorstel tot erkenning van de mantelzorgers, *Parl. St.* Kamer 2013 – 2014, nr. 53-3439/002, 12.

²²³ V. FLOHIMONT, G. VAN LIMBERGHEN, A. TASIAUX, A.M. BAEKE en P. VERSAILLES, “Reconnaissance légale et accès aux droits sociaux pour les aidants proches”, 31 mei 2010, <http://www.aidants-proches.be/shared/File/etude-spf-2010.pdf>.

²²⁴ V. FLOHIMONT, G. VAN LIMBERGHEN, A. TASIAUX, A.M. BAEKE en P. VERSAILLES, “Reconnaissance légale et accès aux droits sociaux pour les aidants proches”, 31 mei 2010, 20 – 21, <http://www.aidants-proches.be/shared/File/etude-spf-2010.pdf>.

beleidsdomeinen en -niveaus. Zo benadrukt het plan het belang van zowel lokaal beleid als de samenwerking met de federale overheid²²⁵.

De 110 actiepunten die doorheen het plan naar voren geschoven worden, bevatten tal van initiatieven. Zo wordt er bijvoorbeeld voorgesteld om de jaarlijkse 'Dag van de Mantelzorg' te promoten, onderzoek te doen naar de samenwerking tussen formele en informele zorgdragers en hoe die samenwerking verbeterd kan worden en informatie te ontsluiten over verlofstelsels, tegemoetkomingen en diensten die werkende mantelzorgers kunnen helpen.

Het plan heeft verschillende reacties gekregen. Tegenstanders vinden het "een erg vaag plan" en "zonder budget", terwijl voorstanders het "moedig, nuttig en ambitieus" noemen.²²⁶ Het staat hoe dan ook vast dat een aantal actiepunten nog verder uitgewerkt moeten worden en dat er prioriteiten gesteld moeten worden. De praktische uitwerking zal dus nog even op zich moeten laten wachten.

2.2.2 Limburg

Met het Masterplan Ouderenzorg 2014 – 2030 komt de provincie Limburg met haar derde editie masterplannen ouderenzorg. Zo'n masterplan brengt de huidige demografie, het huidig zorgaanbod en toekomstschatting in kaart. Met het plan ondersteunt de provincie Limburg haar gemeenten bij het uitwerken van hun ouderenzorgbeleid, waar mantelzorg een onmiskenbaar cruciale rol in speelt, zeker omdat drie kwart van de Limburgse ouderenzorg thuis plaatsvindt.²²⁷ In het hoofdstuk van het Masterplan dat gewijd is aan mantelzorg wordt er eerst aandacht besteed aan het feit dat het aantal mantelzorgers in Limburg daalt omwille van demografische²²⁸ en maatschappelijke²²⁹ evoluties. Daarna wordt er uiteengezet dat er overal een degelijk mantelzorgbeleid nodig is, dat best op twee pijlers steunt: aan de ene kant een adequaat uitgewerkt systeem van thuiszorg (bijvoorbeeld door oppasdiensten, dagverzorgingscentra, ...) om de mantelzorger een beetje van zijn taken te ontlasten en aan de andere kant een goede ondersteuning van de mantelzorger zelf. Aansluitend volgt er een opsomming van elementen waar er volgens de provincie Limburg het meeste nood aan is: duidelijke informatie, advies en ondersteuning, samenwerking met professionele zorgverleners en maatregelen om de combinatie arbeid-mantelzorg te vergemakkelijken.²³⁰ In het kader van deze thesis is het echter jammer dat er niet wordt verduidelijkt welke maatregelen dat precies zouden zijn.

²²⁵ Dat gebeurt op twee vlakken: het sociaal statuut van de mantelzorger en de combinatie werk en gezin. Daarvoor wordt samengewerkt met federaal minister van Sociale Zaken, Maggie De Block en federaal minister van Werk, Kris Peeters.

²²⁶ Zie S. VANDERKECKHOVE, "Vandeurzen lanceert 'vaag' Mantelzorgplan", 1 juli 2016, De Morgen, <http://www.demorgen.be/nieuws/vandeurzen-lanceert-vaag-mantelzorgplan-b75d2ac9/> en J. STEYAERT, B. DE KOKER, L. HEYLEN, J. KNAEPS, J. VAN PUYENBROECK, "Op weg naar een Vlaams Mantelzorgplan", 5 juli 2016, <http://sociaal.net/ opinie/op-weg-naar-vlaams-mantelzorgplan/>.

²²⁷ Provincie Limburg, "Ouderenzorg in Limburg 2014 – 2030", 6, D/2015/5.857/006, <http://www.limburg.be/producten#47729>.

²²⁸ Meer bepaald omwille van de mantelzorgratio: het aantal 40-79-jarigen ten opzichte van het aantal 80-plussers zal tegen 2030 dalen van 10 tot minder dan 8.

²²⁹ Potentiële mantelzorgers zijn minder beschikbaar om zorgtaken op zich te nemen. Dat komt door: het optrekken van de pensioenleeftijd, gezinsverdunding, het stijgende aantal alleenwonenden, ...

²³⁰ Provincie Limburg, "Ouderenzorg in Limburg 2014 – 2030", D/2015/5.857/006, 54, <http://www.limburg.be/producten#47729>.

2.3 Andere hulpmiddelen

Op het vlak van informatie kunnen ziekenfondsen een grote rol spelen in het ondersteunen van mantelzorgers. Zo geven sommige ziekenfondsen informatiebrochures uit of organiseren ze opleidingen en studiedagen.²³¹

Gemeenten kunnen ook zorgen voor onrechtstreekse hulpmiddelen, zoals bijvoorbeeld kortingen op het openbaar vervoer of het verlenen van een parkeervergunning voor mantelzorgers²³².

Daarnaast zijn er verenigingen van gebruikers en mantelzorgers. Die verenigingen geven advies en informatie, komen op voor de belangen van mantelzorgers, organiseren praatgroepen etc. Erkende verenigingen kunnen jaarlijks subsidies krijgen. Momenteel kunnen er echter geen nieuwe verenigingen erkend worden om het maximale aantal van zes bereikt is.²³³ De zes verenigingen zijn: Steunpunt Mantelzorg, Liever Thuis LM, Samana, Ons Zorgnetwerk, S-Plus mantelzorg en trefpunt 55+ van OKRA.²³⁴

Natuurlijk mag ook de Vlaamse 'Dag van de Mantelzorg' op 23 juni niet vergeten worden. Overal in Vlaanderen staan ziekenfondsen en verenigingen van gebruikers en mantelzorgers stil bij de zware taak die mantelzorgers vervullen en organiseren zij diverse activiteiten rond het thema.²³⁵

²³¹ MASUY, A.J., "Steunbeleid voor mantelzorgers in België: een typisch Belgische ontwikkeling", *BTSZ* 2010, afl. 52:1, 72.

²³² Bijvoorbeeld in de stad Hasselt. Voorwaarde: je moet een erkend mantelzorger zijn. Dit is dus een voorbeeld van een situatie waarin er wel een recht aan de erkenning wordt gekoppeld (zie: http://www.ziekenzorg.be/cmz/nl/100/cmz/nl/100/Resources/12_025_broch_MZ_Premie_DEF_tcm272-69582.pdf).

²³³ V. FLOHIMONT, G. VAN LIMBERGHEN, A. TASIAUX, A.M. BAEKE en P. VERSAILLES, "Reconnaissance légale et accès aux droits sociaux pour les aidants proches", 31 mei 2010, 40 <http://www.aidants-proches.be/shared/File/etude-spf-2010.pdf>.

²³⁴ Zie: <https://www.zorg-en-gezondheid.be/adressen-van-verenigingen-van-gebruikers-en-mantelzorgers>

²³⁵ Zie: <http://www.cm.be/agenda/activity-page.jsp?activityId=tcm%3A379-182529>.

DEEL 2: De lege ferenda

In deel 2 van de thesis zullen de maatregelen uit deel 1 besproken worden. Eerst volgt er een hoofdstuk met een korte, algemene evaluatie van de mogelijke maatregelen voor mantelzorgers, bekeken vanuit het standpunt van de mantelzorger. Daarna zal er worden ingegaan op het aspect van gendergelijkheid, meer bepaald: in welke mate is er genderongelijkheid, wat zijn de oorzaken en wat zijn eventuele oplossingen.

HOOFDSTUK I: DE MAATREGELEN VANUIT HET OOGPUNT VAN DE MANTELZORGER

Afdeling 1. Gebruik van de maatregelen in België: enkele cijfers

2.1 De thematische verloven, loopbaanonderbreking en tijdskrediet

De stelsels van thematische verloven, tijdskrediet en loopbaanonderbreking (of het Vlaams zorgkrediet) zijn in België de maatregelen bij uitstek met betrekking tot de verzoening van werk en privéleven.²³⁶ Volgens cijfers van de RVA werden er in 2016 gemiddeld 280 000 onderbrekingsuitkeringen betaald voor de verschillende stelsels samen. Tien jaar geleden waren dat er 223 319. Er werden bovendien meer arbeidsonderbrekingen opgenomen zonder onderbrekingsuitkering. Dat komt onder andere door de afschaffing van de onderbrekingsuitkeringen voor het nu volledig afgeschafte tijdskrediet zonder motief. De uitkeringen in het kader van de thematische verloven zijn sinds 2007 bijna verdubbeld. Het stelsel van het tijdskrediet deed het ook goed tot 2012, maar sinds de verstrengingen van het systeem in 2012 en 2015 verloor het systeem wat aan interesse. Het blijft wel nog steeds het populairste systeem van de drie.²³⁷ Het gebruik van het stelsel van de loopbaanonderbreking is vrij constant gebleven sinds 2007. Er werd bovendien het meest gekozen voor een arbeidstijdvermindering met 1/5^{de}.²³⁸

Het merendeel van de arbeidsonderbrekingen werd nog steeds opgenomen door vrouwen: 67,4% vrouwen tegenover 32,6% mannen.²³⁹ Die oververtegenwoordiging van vrouwen deed zich trouwens ook bij elk van de stelsels apart voor.²⁴⁰ Ten aanzien van het totale aantal loontrekkenden namen 14,3% vrouwen een arbeidsonderbreking op, tegenover 6,5% mannen.²⁴¹ Volgens de RVA komt dat omdat het ouderschapsverlof het sterkste doorweegt binnen de thematische verloven en ouderschapsverlof nog steeds voornamelijk door vrouwen wordt opgenomen (69,8% vrouwen ten opzichte van 30,2% mannen), hoewel de mannen aan een langzame inhaalbeweging begonnen zijn. Het aantal Belgische huismannen bedroeg in 2016 echter nog maar 17 282, dit tegenover 413 284 huisvrouwen.²⁴²

²³⁶ X., "De RVA in 2016, Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen", 99, http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2016/Rapport_annuel_NL_Vol2.pdf.

²³⁷ De opname van tijdskrediet bedroeg 46% tegenover 27% thematisch verlof en 26% voor loopbaanonderbreking.

²³⁸ X., "De RVA in 2016, Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen", 101, http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2016/Rapport_annuel_NL_Vol2.pdf.

²³⁹ X., "De RVA in 2016, Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen", 103, http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2016/Rapport_annuel_NL_Vol2.pdf.

²⁴⁰ X., "De RVA in 2016, Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen", 105 - 113, http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2016/Rapport_annuel_NL_Vol2.pdf.

²⁴¹ X., "De RVA in 2016, Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen", 104, http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2016/Rapport_annuel_NL_Vol2.pdf.

²⁴² Statistieken via de FOD Economie, http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/enquete_naar_de_arbeidskrachten_2011-2016.jsp.

2.2 Flexibele arbeidsregelingen

2.2.1 Telewerk

In 2014 deed ongeveer 38% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid weleens aan telewerk.²⁴³ Bij de personeelsleden van de federale overheid bedroeg dat percentage in 2016 ongeveer 25%. In 2013 was dat nog maar 6,8%. De telewerkgraad lag iets hoger bij vrouwen dan bij mannen.²⁴⁴ In de privésector werkt bijna 25% van de Belgen soms of gewoonlijk thuis. Dat is bijna een verdubbeling van 15 jaar geleden. Het aandeel van mannen en vrouwen was ook hier ongeveer hetzelfde.²⁴⁵

Volgens cijfers van de FOD Economie van 2016 is het aantal thuiswerkers de laatste 20 jaar verdriedubbeld van 4,6% naar 12,2% en bij hogeschoolden is het zelfs bijna 25%. Dat verschil heeft op de eerste plaats te maken met het soort job waar het om gaat: het is gemakkelijker voor een manager om af en toe eens thuis te werken dan voor een arbeider. Verder ligt het percentage thuiswerk iets hoger bij mannen dan bij vrouwen.²⁴⁶

2.2.2 Deeltijdwerk

In 2016 werkte 27% van de loontrekkenden deeltijds. Dat was 44,5% van de vrouwen en 10,6% van de mannen. Binnen de federale overheid werkte in 2016 31,4% van de personeelsleden deeltijds. Daarvan was 65,1% vrouw en 34,9% man.²⁴⁷

Afdeling 2. Evaluatie van de maatregelen

2.1 Verlofstelsels

2.1.1 Een Belgisch mantelzorgverlof?

Over het algemeen worden de Belgische mogelijkheden tot arbeidsonderbreking beschouwd als één van de betere binnen de Europese Unie. Samen met landen zoals Nederland en Duitsland is het verlofsysteem in België best uitgebreid ten opzichte van andere landen zoals Noorwegen en Portugal.²⁴⁸ Het is echter de vraag of dat ook voor mantelzorgers van hulpbehoevende ouderen geldt...

Naar mijn mening situeert het grootste probleem zich bij de motivatie van de verschillende soorten verlof die mogelijk zijn. De themaverloven of arbeidsonderbrekingen in België hebben – zeker na de afschaffing van het tijdskrediet zonder motief – alleen betrekking op palliatieve zorgen of bijstand verlenen aan een zwaar ziek persoon. Ten eerste bevinden niet alle hulpbehoevende ouderen die een mantelzorger nodig hebben zich in een terminale fase. De opname van een arbeidsonderbreking omwille van dit motief blijft

²⁴³ Statistieken via de Vlaamse Overheid, <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/telewerkfrequentie>

²⁴⁴ Statistieken via de FOD Economie, <https://infocenter.belgium.be/nl/statistieken/alle-instellingen-federale-overheid/tewerkstelling/personeelsbestand>

²⁴⁵ Statistieken via de FOD Economie, http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/enquete_naar_de_arbeidskrachten_2011-2016.jsp

²⁴⁶ Statistieken via de FOD Economie, http://economie.fgov.be/nl/statistieken/organisatie/statbel/informatie/statbel/in_de_kijker_archief/In_de_kijker_2016/telewerk.jsp

²⁴⁷ Statistieken via de FOD Economie, <https://infocenter.belgium.be/nl/statistieken/alle-instellingen-federale-overheid/tewerkstelling/personeelsbestand> In verhouding is dat verschil iets kleiner aangezien er meer vrouwen werken bij de federale overheid dan mannen (54,4% van de personeelsleden zijn vrouwen).

²⁴⁸ F. BETTIO en A. VERASHCHAGINA, "Long-Term Care for the elderly: Provisions and providers in 33 European countries", Europese Commissie, November 2010, 111 – 116, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/elderly_care_en.pdf.

dan ook relatief klein. In 2016 werd er van alle thematische verloven slechts 281 keer voor het palliatief verlot gekozen. Dat komt neer op 0,4%, ten opzichte van 21,3% thematisch verlot in het kader van medische bijstand en 78,3% ouderschapsverlot.²⁴⁹ Het verlot medische bijstand doet het dus een stuk beter dan het palliatief verlot, maar ligt nog steeds ver achter het ouderschapsverlot. Voor mantelzorgers van hulpbehoevende ouderen is er nog een tweede probleem, in verband met het motief medische bijstand. Zowel bij het thematisch verlot als het tijdskrediet en het Vlaams zorgkrediet met het motief medische bijstand, luidt de definitie als volgt: zorg of bijstand verlenen aan een zwaar ziek gezinslid of familielid (tot de tweede graad). De vraag is echter of ouderdom als een ziekte beschreven kan worden. In elk van de soorten verlot wordt een ziekte als zwaar beschouwd wanneer de behandelende arts de ziekte als zodanig bestempelt. Naar mijn mening is het onwaarschijnlijk dat een arts loutere ouderdomskaaltjes, die ervoor zorgen dat iemand moeite heeft dag dagdagelijkse taken zoals zich wassen en koken, als ernstige ziekte zal bestempelen. Ouderdom gaat gepaard met fragiliteit en fragiliteit gaat gepaard met hulpbehoevendheid. Dat *kan* op zich weer gepaard gaan met allerlei ziektes of handicaps, maar dat is niet altijd het geval. Op die manier vallen dus nog heel wat werkende mantelzorgers met ouderenzorgverantwoordelijkheden buiten de boot. De algemene loopbaanonderbreking in de openbare sector moet niet gemotiveerd worden dus daar doet het probleem zich niet voor.

De wet werkbaar wendbaar werk had verandering met zich mee kunnen brengen in de vorm van een specifiek zorgverlot voor mantelzorgers van hulpbehoevende ouderen, maar dat is helaas niet gebeurd. De twee grote vernieuwingen in verband met verloven die hierboven besproken werden, het loopbaansparen en schenken van conventioneel verlot, zijn zeker innovatieve en creatieve oplossingen, maar mantelzorgers hebben meer nodig. Ten eerste is de werkgever niet verplicht het stelsel van loopbaansparen in te voeren binnen de onderneming. Het hierboven gemaakte argument van versnipperde bronnen geldt niet alleen voor werknemers maar ook voor werkgevers. Ik kan me voorstellen dat ook zij door de bomen het bos niet meer kunnen zien en dus zaken niet nog ingewikkelder willen maken door systemen in te voeren wanneer dat niet verplicht is.

Daarnaast is het erg jammer dat het nieuwe systeem van het schenken van verlofdagen enkel van toepassing is in het kader van kindzorg. Naar mijn mening heeft de wetgever hier echt een mooie kans laten liggen. Het is echter nog maar de vraag of dit systeem echt zal werken... Het concept gaat namelijk alleen uit van de goedheid van mensen en het iets kunnen gunnen aan anderen en dat kan geen structurele oplossing bieden. Wat dit betreft ben ik het dus eens met amendement nr. 11 van mevrouw WILLAERT en de heer GILKINET die stelden dat "verlofdagen schenken een overbodige emotionele maatregel is" en dat "de bestaande collectieve voorzieningen (themaverloven en tijdskrediet) uitgebouwd moeten worden, en er moet een wetgevend raamwerk aan moet worden toegevoegd voor het statuut van de mantelzorger".²⁵⁰ In tegenstelling tot deze leden van Ecolo-Groen vind ik echter niet dat het concept er helemaal niet had moeten zijn; het is wel een mooi extraatje. Het amendement werd verworpen met elf tegen drie stemmen en één onthouding.²⁵¹

²⁴⁹ X., "De RVA in 2016, Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen", 99, http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2016/Rapport_annuel_NL_Vol2.pdf.

²⁵⁰ Amendement (GILKINET) op wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk, *Parl. St.* Kamer 2016 – 2017, nr. 54- 2247/003, 12.

²⁵¹ Wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk, *Parl. St.* Kamer 2016 – 2017, nr. 54- 2247/005, 136.

WILLAERT en GILKINET gaven echter nog niet op. Tot op het einde van het wetgevend proces pleiten zij voor de invoering van een afdeling voor mantelzorger. In die afdeling zou het begrip mantelzorger gekoppeld worden aan de definitie uit de wet van 12 mei 2014. Die wet is tot nu toe een lege doos gebleven. Mantelzorgers krijgen namelijk wel erkenning van de wet, maar er worden geen rechten gekoppeld aan die erkenning. De wet van 12 mei 2014 had nooit de bedoeling om meer in te houden dan enkel de erkenning van de mantelzorger. In de woorden van Philippe COURARD: "Het betreft slechts een eerste stap, die niettemin belangrijk is om in de toekomst een echte erkenning van de mantelzorger te realiseren. In de huidige stand van het dossier is het niet de bedoeling om een reeks kleine maatregelen voor een niet-afgebakende doelgroep voor te stellen, maar om een instrument te creëren voor de ontwikkeling van een nieuw, coherent en doeltreffend beleid, dat in de toekomst tot een betere bescherming moet leiden van mantelzorgers, die helden in de schaduw zijn."²⁵² De wet van 12 mei 2014 heeft dus vooral een symbolische en historische betekenis: mantelzorgers krijgen voor het eerst erkenning.²⁵³ De voorgestelde afdeling "mantelzorger" in het wetsontwerp van de wet werkbaar en wendbaar werk zou daar verandering aan willen brengen door deze lacune in de Belgische regelgeving op te vullen. De afdeling zou hebben bijdragen tot de erkenning van de rol van de mantelzorger en de sociale valorisatie daarvan. Het heeft echter niet zo mogen wezen.

2.1.2 Het voorstel voor een Europees zorgverlof

In België kan er nog niet gesproken worden van een echt (mantel)zorgverlof. Zo'n verlof werd echter wel door de Europese Commissie geïntroduceerd in het voorstel voor een richtlijn inzake de balans tussen werk en privéleven. Natuurlijk is het lovenswaardig dat er nu voor het eerst een zorgverlof wordt gecreëerd op Unieniveau, maar is het alles waarop we hoopten? Om nog even kort te herhalen: de ontwerprichtlijn zou een zorgverlof van vijf dagen per jaar willen creëren voor mantelzorgers, waarvan de vergoeding minstens dat van ziekenverlof evenaart. Het begrip mantelzorg wordt door de ontwerprichtlijn als volgt gedefinieerd: "een werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent bij ernstige ziekte of afhankelijkheid van een familielid".

Wat de definitie betreft, vallen er meteen een aantal dingen op. Op de eerste plaats is het natuurlijk jammer dat het zorgverlof alleen voor familieleden kan worden opgenomen terwijl er in de praktijk ook veel mensen zijn die de zorg op zich nemen voor bijvoorbeeld een vriend of een buur. Het is betreurenswaardig dat die mensen – en de ouderen die rekenen op hun zorg – weer buiten de boot vallen.

Daarnaast moet de vraag gesteld worden of hulpbehoevende ouderen wel zonder meer onder de definitie vallen. Het probleem met "ernstige ziekte" werd daarnet al toegelicht. Op het eerste zich lijkt het woord "afhankelijkheid" er echter te zorgen dat ouderen die hulpbehoevend, en dus afhankelijk, zijn omwille van ouderdom wel onder de definitie vallen. In artikel 3 van de ontwerprichtlijn wordt het begrip afhankelijkheid echter uitgelegd als "de situatie van een persoon die tijdelijk of permanent zorgbehoevend is door een handicap of ernstige aandoening die geen ernstige ziekte is".²⁵⁴ Zou hulpbehoevendheid omwille van ouderdom een handicap kunnen uitmaken?

In de gevoegde zaken *Ring* en *Skouboe Werge* verduidelijkte het Hof van Justitie het begrip "handicap" in het licht van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, namelijk: "personen met

²⁵² Wetsvoorstel tot erkenning van de mantelzorgers, *Parl. St.* Kamer 2013 – 2014, nr. 53-3439/002, 5.

²⁵³ Wetsvoorstel tot erkenning van de mantelzorgers, *Parl. St.* Kamer 2013 – 2014, nr. 53-3439/002, 8.

²⁵⁴ Art. 3, e) ontwerprichtlijn.

een handicap zijn onder meer personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.”²⁵⁵ Bovendien moet het waarschijnlijk zijn dat de beperking van lange duur is.²⁵⁶ In paragraaf 37 van de conclusie van advocaat-generaal Kokott staat namelijk: “pas wanneer wordt vermoed dat er een duurzame belemmering bestaat, kan van een handicap worden gesproken”.

Zorgbehoevende ouderen lijken wel aan die definitie te voldoen. Door de langdurige fysieke (en soms ook mentale) beperkingen die gepaard gaan met ouder worden kunnen oudere mensen vaak niet meer op gelijke voet participeren in de samenleving. Volgens *Healthy People 2010*, een Amerikaans nationaal plan voor gezondheidsbevordering en ziektepreventie gelanceerd in januari 2000 door de *U.S. Department of Health and Human Services*, zijn bijna 54 miljoen Amerikanen invalide. Invaliditeit werd daarin gedefinieerd als “moeite hebben met communicatie, zelfverzorging, mobiliteit, leren of gedrag”. In geïndustrialiseerde landen maken ouderen het gros van deze groep uit. In de Verenigde Staten is ongeveer 63% van de invaliden boven 65 jaar oud. Een groot deel van die mensen zijn invalide in de zin van “beperkingen hebbende in één of meer dagelijkse activiteiten”. Veel van de mensen uit deze groep beschouwen zichzelf echter niet als “invalide”, maar wijzen hun invaliditeit toe aan normatieve veroudering.²⁵⁷

Wat het Europees zorgverlof zelf betreft, is er ook iets aan te merken, namelijk de duur van het voorgestelde verlof. Het zorgverlof biedt werknemers slechts vijf dagen verlof op jaarbasis. Dat terwijl vrouwen onder de Richtlijn Zwangere Werkneemster recht hebben op veertien weken zwangerschapsverlof, waarvan ze er medisch gezien maar zes tot acht van nodig hebben.²⁵⁸ Ouderen die hulp nodig hebben bij dagdagelijkse dingen hebben die hulp per definitie elke dag nodig. Ook al hoeft die hulp niet per se elke dag door dezelfde mantelzorger verleend te worden, vijf dagen per jaar is wel heel weinig. Het is te weinig om mantelzorgers daadwerkelijk te kunnen ondersteunen bij de combinatie van hun werk en leven. In België is de duur van het palliatief verlof – een verlof dat bedoeld is voor de zorgen tijdens de laatste fase van iemands leven – zelfs al een maand, en lang niet alle hulpbehoevende ouderen bevinden zich in een terminale fase!

Aan de andere kant is het natuurlijk wel een groot pluspunt dat er voorzien wordt in een vergoeding. Zeker als we bedenken dat vele “zorgverloven” in de lidstaten niet vergoed worden, zoals bijvoorbeeld in Ierland en Hongarije.²⁵⁹

Het is dus zeker toe te juichen dat de Commissie met behulp van de ontwerprichtlijn de eerste stap heeft gezet voor een echt Europees zorgverlof. Het is jammer dat het verlof maar zo kort zou zijn en beperkt wordt in zijn toepassingsgebied. Maar misschien is het allemaal te veel gevraagd in één keer. Er mag niet vergeten worden dat zelfs vaders tot nu hebben moeten wachten op een Europees vaderschapsverlof. In

²⁵⁵ HvJ 11 juli 2006, zaak C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456, Chacon Navas, paragraaf 4.

²⁵⁶ HvJ 11 juli 2006, zaak C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456, Chacon Navas.

²⁵⁷ Zie J.A. KELLEY-MOORE en J.G. SCHUMACHER, “When Do Older Adults Become “Disabled”?” *J Health Soc Behav.* 2006, afl. 47:2, 126–141.

²⁵⁸ Art. 8, lid 1 Zwangere Werkneemsters Richtlijn. Zie P. FOUBERT en S. IMAMOVIC, “The pregnant workers directive: must do better: lessons to be learned from Strasbourg?”, *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 312.

²⁵⁹ D. BOUGET, S. SLAVINA SPASOVA en B. VANHERCKE, “Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe”, juni 2016, 19, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16325&langId=en.

ieder geval wacht de Europese Unie vol verwachting af naar het moment waarop de ontwerprichtlijn het haalt tot volwaardige Europese wetgeving.

2.2 Flexibele arbeidsregelingen

Zoals hierboven reeds werd uiteengezet, is tijd een van de belangrijkste hulpmiddelen voor werknemers met zorgverantwoordelijkheden. Op de eerste plaats wordt er dan natuurlijk gedacht aan mogelijke verlofregelingen, maar ook flexibele arbeidsregelingen kunnen hierin een hele behulpzame rol spelen. In sommige gevallen is de combinatie werk-gezin zelfs een selectiecriteria voor de mogelijkheid tot flexibele werkregelingen.²⁶⁰

2.2.1 Telewerk

De wil om een betere balans te vinden tussen werk- en gezinsleven is een grote drijfveer geweest bij het ontstaan van tele- en thuiswerk.²⁶¹ Dat werd tevens bevestigd door de Europese sociale partners.²⁶² Een andere grote factor bij het ontstaan van telewerk waren mobiliteitsproblemen. Hoewel België een klein en dichtbevolkt land is met een uitgebreid wegennetwerk, is België ook één van de landen met de hoogste snelwegdensiteit. In Brussel staat men per jaar gemiddeld 65 uur in de file²⁶³ en Antwerpen staat volgens *INRIX* op de derde plaats in de top tien *traffic hotspots in Europe*.²⁶⁴ Dat zijn allemaal uren die beter gespendeerd zouden kunnen worden, zoals bijvoorbeeld aan zorgtaken.

Van zowel telewerkers als niet-telewerkers is gemiddeld 91% van mening dat telewerk een positieve invloed heeft op de balans tussen werk en privéleven.²⁶⁵ Een issue waar ze het ook over eens zijn is dat telewerk ervoor zorgt dat de telewerk het sociale contact met de collega's van het bedrijf in de weg staat en dat telewerkers minder betrokken zijn bij activiteiten binnen het bedrijf.²⁶⁶ Daar valt natuurlijk wel wat voor te zeggen... Zoals in de inleiding reeds werd aangehaald, kampen vele werknemers met zorgverantwoordelijkheden namelijk met sociale uitsluiting. Ook daar kan echter aan tegemoet gekomen worden. Zo kunnen bedrijven bijvoorbeeld maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat telewerkers betrokken worden bij het sociale en collectieve leven van het bedrijf.²⁶⁷ Daarnaast zijn veel mensen – zowel telewerkers als niet-telewerkers – het ook eens over de andere voordelen van telewerk, zoals bijvoorbeeld het vergroten van de autonomie voor de telewerkers, een motivatieboost voor het werk, de eigen indeling van de werkuren en minder mobiliteitsproblemen.²⁶⁸

²⁶⁰ E. KRESZLO, E. MARTINEZ, A. DE BECKER, J. DE SCHAMPELEIRE, "Telewerk in de openbare sector", 2007, ULB, meta.fgov.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=8232, 112.

²⁶¹ M. WALRAVE, "Telewerk in België", 2005, 7, http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telewerk_belgie.pdf.

²⁶² Zie Framework agreement pagina 1.

²⁶³ Zie: <http://inrix.com/press-releases/2666/>.

²⁶⁴ Zie: <http://inrix.com/press-releases/inrix-reveals-congestion-at-the-uks-worst-traffic-hotspots-to-cost-drivers-62-billion-over-the-next-decade/>.

²⁶⁵ M. WALRAVE, "Telewerk in België", 2005, 44, http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telewerk_belgie.pdf.

²⁶⁶ M. WALRAVE, "Telewerk in België", 2005, 41, http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telewerk_belgie.pdf. Deze studie werd uitgevoerd in Vlaanderen, in samenwerking met het Europees Sociaal Fonds.

²⁶⁷ M. WALRAVE, "Telewerk in België", 2005, 47, http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telewerk_belgie.pdf.

²⁶⁸ M. WALRAVE, "Telewerk in België", 2005, 42, http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telewerk_belgie.pdf.

2.2.2 Deeltijdwerk

Uit cijfers van de FOD Economie blijkt dat ongeveer 20% van de deeltijdwerkers in België deeltijds werkt omwille van zorgverantwoordelijkheden.²⁶⁹ De wens naar een goede balans tussen werk en privéleven is één van de belangrijkste redenen waarom mensen ervoor kiezen om deeltijds te werken. Op korte termijn is het dan ook een mooie oplossing. Het is echter aan te raden om ook even stil te staan bij de gevolgen op lange termijn...

Het eerste nadelige gevolg van de overschakeling naar deeltijds werk loongerelateerd: hoewel het uurloon hetzelfde blijft, zal de werknemer minder uren presteren waardoor hij natuurlijk ook minder zal verdienen. Daarnaast zal de werknemer ook minder vakantiegeld – en dagen krijgen. Ook kunnen er extralegale voordelen verloren gaan, zoals bijvoorbeeld maaltijdcheques. Bovendien zijn er ook gevolgen voor een eventuele werkloosheidsuitkering. Verder heeft de beslissing om deeltijds te werken natuurlijk ook gevolgen voor het pensioen omdat het pensioen dan berekend zal worden op basis van de deeltijdse arbeidsprestaties. Om die reden is het aan te raden om eerst gebruik te maken van mogelijke thematische verlopen, tijdskrediet, etc. Voor die periodes gelden namelijk specifieke regels in verband met pensioen.²⁷⁰ Ten slotte zal het feit dat een werknemer slechts deeltijds werk ook invloed hebben op zijn carrière. Het is nog steeds een harde realiteit dat mensen die deeltijds werken minder kans hebben op promoties of bijscholingen. Bovendien worden deeltijdwerknemers ook slechts deeltijds betrokken bij het sociale leven van de onderneming, wat kan leiden tot sociale uitsluiting, iets waar mensen met zorgtaken sowieso al mee te maken hebben.

Dat neemt natuurlijk allemaal niet weg dat deeltijds werken vaak wel een positieve keuze kan zijn – wanneer die keuze bewust wordt gemaakt – als mensen meer tijd willen investeren in hun gezin. Er zijn natuurlijk een aantal elementen die gemakkelijker verbeterd zouden kunnen worden naar de toekomst toe dan andere. Bedrijven kunnen er bijvoorbeeld zorgen dat deeltijdwerknemers evenveel promotie- en opleidingskansen krijgen als hun voltijds werkende collega's en dat deeltijdwerknemers betrokken worden bij het sociale leven binnen het bedrijf. Daarnaast mag er natuurlijk ook niet verwacht worden dat deeltijdse werknemers evenveel werk verrichten dan hun voltijdse collega's op minder tijd en voor minder loon. Helaas is dat is sommige bedrijven wel nog het geval.

2.2.3 Glijdende uurroosters

Ook in het kader van "flexibel werken" heeft de wet werkbaar wendbaar werk een aantal vernieuwingen gebracht, zoals het systeem van glijdende uurroosters. In praktijk werden er in sommige ondernemingen reeds glijdende uurroosters gebruikt voor de wet werkbaar wendbaar werk, maar had het systeem nog geen wettelijk kader. Dat is nu dus veranderd.

Zoals de memorie van toelichting het stelt: "een regeling van glijdende uurroosters verschilt van de andere arbeidsregelingen voorzien door de arbeidswet van 16 maart 1971 door het gegeven dat het de werknemer is die in dit geval het begin en het einde van zijn prestaties bepaalt mits naleving van de stam- en glijtijd bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement."²⁷¹ Hoewel hierbij in de eerste plaats gedacht wordt aan mensen met (schoolgaande) kinderen, kan dit ook een hulpmiddel zijn voor

²⁶⁹ Cijfers via de FOD Economie, http://economie.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/deeltijds/motivatie/.

²⁷⁰ Bijvoorbeeld tijdskrediet: tijdens het tijdskrediet krijg je een vergoeding van de RVA en je blijft evenveel pensioenrechten opbouwen dan wanneer je voltijds zou werken.

²⁷¹ Wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk, *Parl. St.* Kamer 2016 – 2017, nr. 54- 2247/005, 50.

mensen met zorgbehoevende ouderen. Op die manier kan de werknemer bijvoorbeeld 's morgens later beginnen op zijn werk of 's avonds eerder stoppen waardoor er nog tijd is om even langs te gaan bij de ouder en te helpen bij dagdagelijkse activiteiten die de ouder wat moeilijker afgaan.

2.2.4 Flexibele arbeid in de EU

Zoals besproken bestaan er momenteel al regelingen met betrekking tot flexibele arbeidsregelingen op Europees niveau (meer bepaald in de Richtlijn inzake Deeltijdarbeid en de Richtlijn inzake Ouderschapsverlof). De Ouderschapsverlofrichtlijn geeft werknemers het recht een aangepaste arbeidsregeling of werkrooster aan te vragen. De ontwerprichtlijn breidt die bepaling op twee manieren uit.

Ten eerste wordt het personele toepassingsgebied uitgebreid naar alle mantelzorgers²⁷² en werknemers met kinderen tot ten minste twaalf jaar. Dit is naar mijn mening een zeer goede evolutie. Hierboven heb ik reeds aangehaald dat de beschikbaarheid van flexibele arbeidsregelingen een enorme hulp is voor werknemers bij het kunnen combineren van hun beroeps- en privéleven. Het feit dat het nu ook mogelijk is voor mantelzorgers is dan ook zeer mooi. We hebben hier echter weer te maken met hetzelfde probleem als hierboven, namelijk de definitie van mantelzorger en de beperking van het toepassingsgebied tot zorg voor familieleden.

Ten tweede wordt de bepaling inhoudelijk uitgebreid naar een tweede soort flexibele arbeidsregeling: telewerk. Ook dat is natuurlijk alleen maar toe te juichen. In Eurostat's enquête naar de arbeidskrachten van 2015 geeft 16,1% van de Belgen aan soms of regelmatig telewerk te hebben gedaan. Vijftien jaar geleden was dat nog maar 10,1%. We kunnen dus stellen dat telewerk al goed is ingeburgerd bij de Belgische werknemers. Met die nieuwe cijfers scoort België bovengemiddeld ten opzichte van de andere Europese lidstaten. Over het algemeen doet ongeveer 11% van de Europese werknemers aan telewerk.²⁷³ Zo blijkt dus dat telewerk niet verwaarloosbaar is in Europa. En die cijfers zullen waarschijnlijk alleen maar stijgen als de ontwerprichtlijn wordt aangenomen. Volgens mij kan het namelijk een goede oplossing bieden, al dan niet tijdelijk, voor een aantal mantelzorgers. Het ligt er natuurlijk aan welke problemen de hulpbehoevende oudere ondervindt waar hij hulp voor nodig heeft en waar de mantelzorger dan tijd voor moet vrijmaken. Zo hebben sommige senioren soms gewoon even nood aan wat sociaal contact of hulp bij kleine dagdagelijkse taken. In zo'n setting is het natuurlijk gemakkelijk om bijvoorbeeld op bezoek te kunnen gaan bij de hulpbehoevende oudere om hem of haar gezelschap te houden en van daaruit te werken. Of stel dat de oudere gewoon hulp nodig heeft bij het boodschappen doen of dergelijke. Indien telewerk mogelijk is, zou de mantelzorger de oudere kunnen bijstaan bij die relatief kleine taak en daarna thuis (of bij de oudere thuis) zijn arbeid hernemen in plaats van zich nog te moeten verplaatsen naar de onderneming waar hij werkt en wat kostbare tijd verspilt.

Hoewel de beschikbaarheid van flexibele arbeidsregelingen een positief effect kan hebben op de combinatie tussen werk en gezinsleven voor veel (vrouwelijke) werknemers, zit er wel een addertje onder het gras... Wanneer een werknemers gedurende een langere periode deeltijds werkt, zullen zijn sociale zekerheidsbijdragen dalen waardoor zijn pensioen enorm kan dalen.²⁷⁴

²⁷² Ook hier geldt weer dat mantelzorgers in deze zin eigenlijk bedoeld worden als "mantelzorgers die instaan voor de hulp van een familielid".

²⁷³ Cijfers via Eurostat, <http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/gegevensinzameling/enquetes/eak/>.

²⁷⁴ Pagina 13 ontwerprichtlijn.

Afdeling 3. Algemene bemerkingen

3.1 Versnipperde bronnen

Iets wat onmiddellijk opvalt na het lezen van deel 1 van de thesis en wat ook doorheen het onderzoek steeds opnieuw bleek, is dat de besproken maatregelen overal verspreid staan. Het is moeilijk te geloven dat mantelzorgers – en hun werkgevers – door de bomen het bos nog kunnen zien. Als in onze vergrijzende samenleving mantelzorg steeds belangrijker wordt, verdienen mantelzorgers dan ook geen duidelijkheid over de mogelijkheden die ze hebben? Op dit punt is het ter beschikking stellen en verspreiden van informatie dus heel belangrijk.

3.2 Creatieve ideeën voor de toekomst

3.2.1 De familierekening

In een opiniestuk in Knack verleden jaar opperde denktank Itinera²⁷⁵ voor een alternatief voor ouderschapsverlof: de familierekening. Hoewel het artikel zich toespitst op ouders, denk ik dat het net zo goed van toepassing is op mantelzorgers. Volgens Itinera is maatwerk de beste manier om de brede waaier aan verschillende gezinssituaties op een gepaste manier te kunnen ondersteunen. Zij zouden dat doen via “de familierekening”. De familierekening omvat vier elementen: mensen in staat stellen zich tijdelijk terug te trekken uit de arbeidsmarkt, zorgen voor duidelijkheid en een overzicht van de verschillende mogelijkheden, mensen in staat stellen zelf keuzes te maken en aanpasbaar zijn aan verschillende gezins- of zorgsituaties. Een belangrijk principe van het voorstel is dat de familierekening gekoppeld zou worden aan het kind in plaats van de ouders, of in het kader van mantelzorg aan de hulpbehoevende oudere in plaats van de mantelzorger. De familierekening zou echter kaderen in een enorme hervorming op het vlak van gezinsbeleid en het ziet er niet naar uit dat dit systeem in de nabije toekomst realiteit wordt in België.²⁷⁶

3.2.2 De mantelzorgmakelaar

Zo’n 15 jaar geleden kreeg Nederland een Europese subsidie voor een initiatief voor een betere combinatie tussen werk en privéleven: de mantelzorgmakelaar (toen nog de zorgmakelaar genoemd). Mantelzorgers kunnen bij een mantelzorgmakelaar terecht voor hulp bij allerlei regeltaken zoals bijvoorbeeld oplossingen zoeken voor speciale situaties (zoals speciaal onderwijs zoeken voor een verstandelijk gehandicapt kind), het invullen van formulieren, informeren bij de werkgever naar de mogelijkheden voor verlof of aangepaste werkregelingen, etc. De mantelzorgmakelaar is beter thuis in de wereld van mantelzorg dan de beginnende mantelzorger zelf en kan de mantelzorger op die manier een beetje ontlasten.²⁷⁷ Het concept was zo’n succes dat er in 2005 een post hbo-opleiding voor werd ingevoerd. In 2006 studeerden de eerste mantelzorgmakelaars af.²⁷⁸

3.2.3 Sponsoring door de werkgever

In Amerika zijn er werkgevers die ouderenzorgprogramma’s sponsoren om hun werknemers te helpen met de zorgtaken voor hun oudere familieleden. Enkele voorbeelden van de gesponsorde programma’s zijn:

²⁷⁵ Itinera is een denktank die in alle objectiviteit en totale onafhankelijkheid grote maatschappelijke vraagstukken onderzoekt, met het oog op verbetering van het beleid (<http://www.itinerainstitute.org/nl/over-itinera/>).

²⁷⁶ S. GHIOTTO, “Een alternatief voor het ouderschapsverlof: de familierekening”, *Knack* 14 juli 2016, <http://www.knack.be/nieuws/belgie/een-alternatief-voor-het-ouderschapsverlof-de-familierekening/article-opinion-728733.html>.

²⁷⁷ A. WANINGE, “Zorg voor de mantelzorger”, 27 oktober 2016, <https://sa24.nl/zorg-voor-de-mantelzorger/>.

²⁷⁸ F. SCHOEMAKER, “Mantelzorgmakelaar: na 10 jaar in Nederland”, *Medicalfacts* 2016, <https://www.medicalfacts.nl/2016/09/13/mantelzorgmakelaar-na-10-jaar-overal-in-nederland/>.

begeleiding en emotionele steun voor mantelzorgers door ouderenzorgspecialisten, ouderenzorg management diensten²⁷⁹, ouderen-dagopvang, de organisatie van flexibele werkregelingen, etc. Werkgevers hopen er op die manier voor te zorgen dat hun werkgevers productief blijven en zo min mogelijk afwezig zijn.²⁸⁰

3.2.4 Zorg afkopen van de werkgever

In plaats van uit te gaan van de werknemer-mantelzorger, zouden maatregelen ook benaderd kunnen worden vanuit het standpunt van de zorgbehoevende. Tegenwoordig kan er nauwelijks meer van worden uitgegaan dat een kind opgroeit in een klassieke gezinssituatie. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat een kind wordt opgevoed door de grootouders. Grootouders hebben geen recht op ouderschapsverlof. Als er wordt uitgegaan van de positie van het kind (of de zorgbehoevende), kan het uitgangspunt zijn dat elk kind (of elke zorgbehoevende) recht heeft op zorg, door wie die zorg ook verleend wordt. De zorgverlener moet dan in staat gesteld worden om die zorg te kunnen verlenen.²⁸¹ Het beleid dat dan aan de zorgbehoevende wordt gekoppeld zou bijvoorbeeld kunnen voorzien in een uitkering waarmee de zorgbehoevende de zorg van de werknemer-mantelzorger zou kunnen afkopen van diens werkgever.

²⁷⁹ Dit komt eigenlijk neer op het inhuren van een mantelzorgmakelaar.

²⁸⁰ A.E. DEMBE en J.S. PARTRIDGE, "The Benefits of Employer-Sponsored Elder Care Programs: Case Studies and Policy Recommendations", *Journal of Workplace Behavioral Health* 2011, afl. 26:3, 254.

²⁸¹ P. FOUBERT en A. MAES, *Nieuwe uitdagingen voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de arbeidsrelatie*, Die Keure, 2016, 437.

HOOFDSTUK II: GENDERGELIJKHEID

Afdeling 1. Het aandeel van mannen in informele ouderenzorg

Tegenwoordig zijn vrouwen steeds vaker beter geschoold dan mannen en presteren ze ook steeds beter. Toch blijft de participatie van vrouwen in de arbeidsmarkt een stuk lager dan die van mannen. In 2015 was 64,3% van de vrouwen actief op de arbeidsmarkt. Bij de mannen lag dat percentage op 75,9%. Dat is een verschil van 11,6%.²⁸² Dat verschil is nog hoger als we alleen kijken naar de voltijdse werknemers, aangezien er meer vrouwen dan mannen deeltijds werken.²⁸³ Een ongelijke verdeling van zorgtaken is één van de hoofdoorzaken van dit probleem.²⁸⁴

Volgens het *Human Development Report* van de Verenigde Naties staan vrouwen over het algemeen in voor meer dan 75% van het onbetaalde familie werk zoals zorgtaken.²⁸⁵ Volgens een rapport van de EGGE²⁸⁶ staan vrouwen gemiddeld in voor 60,9% van de informele zorg. Daarvan zijn 63,9% dochters en 56% echtgenotes. Mannen zijn echter niet te verwaarlozen: mannen staan in voor 44% van de informele zorg die wordt verleend aan echtgenoten en partners.²⁸⁷

In 2010 organiseerde de FOD Economie in het kader van de jaarlijkse enquête naar de arbeidskrachten een speciale module betreffende de combinatie van werk en privéleven. De cijfers die daaruit zijn voortgekomen tonen aan dat 2,9% van de Belgische bevolking de zorg op zich neemt voor familieleden of vrienden van 15 jaar of ouder die door ouderdom, ziekte of een handicap zorgbehoevend zijn geworden. Bij de mannen was dat 2,5% en bij de vrouwen 3,4%. In verband met zorg voor jonge kinderen is die genderongelijkheid echter een stuk duidelijker: 4,3% van de mannen stopte volledig met werken om te zorgen voor een kind tegenover 30,1% van de vrouwen en 6,4% van de mannen stopte gedeeltelijk met werken om te zorgen voor een kind tegenover 29% van de vrouwen.²⁸⁸

²⁸² In 2016 is dit cijfer nog hetzelfde.

(<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem060&plugin=1>).

²⁸³ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de regio's: een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen, 26 april 2017, COM(2017) 252 final, 3 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN> en M. MASCHERINI, M. BISELLO en I. RIOBOO LESTON (EUROFOUND), "The gender employment gap: Challenges and solutions", *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 85 en Commission's statement accompanying the Commission Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, 26 april 2017, 2, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17644&langId=en.

²⁸⁴ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de regio's: een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen, 26 april 2017, COM(2017) 252 final, 2 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>, TIMMER, A., "Toward an Anti-Stereotyping Approach for the European Court of Human Rights", *HRLR* 2011, afl. 11:4, 736.

²⁸⁵ S. JAHAN, "Human Development Report 2016: Human Development for Everyone", the United Nations Development Programme, 2016, 7, http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf en Europese Commissie staff working document, analytical document accompanying the consultation document Second-stage consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges of work-life balance faced by working parents and caregivers, 12 juli 2016, SWD(2016) 145 final, 12 - 13 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/consultations/analytical_document_en.pdf.

²⁸⁶ EU Expert Group on Gender and Employment.

²⁸⁷ F. BETTIO en A. VERASHCHAGINA, "Long-Term Care for the elderly: Provisions and providers in 33 European countries", Europese Commissie, November 2010, 107, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/elderly_care_en.pdf.

²⁸⁸ Cijfers via de FOD Economie, http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/arbeidsmarkt_levensomstandigheden/combinatie_van_werk_en_gezin.jsp.

Afdeling 2. Oorzaken van genderongelijkheid

2.1 Sociale stereotypen

Er kan geargumenteed worden dat gender stereotypering aan de grondslag ligt van genderongelijkheid in het kader van de werk-leven balans.²⁸⁹ Het aspect gender binnen theorieën over de werk-leven balans dateert van de jaren 40. Werk en gezin werden toen beschouwd als aparte onderdelen van het leven. De idee was dat gezinnen (en de maatschappij) het best zouden functioneren wanneer mannen en vrouwen het (economische) principe van specialisatie zouden toepassen: vrouwen blijven thuis en staan in voor het huishouden en de zorgtaken en mannen gaan werken en verdienen geld voor het gezin. We kennen dat nu als het mannelijke broodwinner-model. Mensen zagen beide geslachten in hun respectievelijke rol en die collectieve observaties leidde tot gender stereotypen.²⁹⁰ Jarenlang was dit de normale gang van zaken voor gezinnen, en de regelgeving bouwde daarop voort. Ook in de rechtspraak van het Hof van Justitie werden deze "traditionele rollenpatronen" in stand gehouden.²⁹¹

De laatste decennia is dat model van de man als broodwinner afgezwakt: vrouwen werden actiever op de arbeidsmarkt en er ontstonden nieuwe gezinsvormen. Die veranderingen zorgden voor een andere kijk naar de rollen van mannen en vrouwen binnen het gezin.²⁹² Het "democratisch gezin" is geboren. Binnen het democratisch gezin worden de rollen niet meer toebedeeld op basis van gender maar worden ze besproken en gedeeld. Zo worden moeders aangespoord om te gaan werken en vaders om meer te participeren in het huishouden en de zorgtaken. Deze nieuwe interpretatie van gendergelijkheid is vrijwel algemeen aanvaard, althans in theorie. In praktijk blijkt het voor heel wat huishoudens toch nog moeilijk. Vrouwen blijven verantwoordelijk voor het gros van de huishoudelijke en familiale verantwoordelijkheden.²⁹³ Zelfs wanneer koppels zichzelf als egalitair beschrijven, is er vaak nog een subtiele vorm van mannelijke dominantie en vrouwelijke onderdanigheid.²⁹⁴

2.2 De loonkloof

Het is nog steeds een harde realiteit dat vrouwen soms voor dezelfde job niet hetzelfde verdienen dan mannen. Dat werd bevestigd door het rapport van 2017 over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Daarnaast worden functies waarin veel vrouwen zijn tewerkgesteld over het algemeen ook slechter betaald. Bovendien werken vrouwen vaker deeltijds waardoor ze minder verdienen op jaarbasis dan mannen. De loonkloof op basis van de uurlonen bedraagt momenteel 7,6% en op jaarbasis 20,6%.²⁹⁵

Hoewel de EU zich sinds de jaren 80 inzet op het gebied van gelijke beloning voor mannen en vrouwen, blijven alle lidstaten kampen met een loonkloof. In de Europese Unie bedraagt de loonkloof gemiddeld

²⁸⁹ Zie R. J. COOK en S. CUSACK, *Gender stereotyping: transnational legal perspectives*, Pennsylvania, University of Pennsylvania Press, 2011, 288 p. en A. TIMMER, "Toward an Anti-Stereotyping Approach for the European Court of Human Rights", *HRLR* 2011, afl. 11:4, 707 – 738.

Zie cook & Cusack en Toward an anti-stereotyping approach for the european court of human rights.

²⁹⁰ K.S. LYNESS en M.K. JUDIESCH, "Gender Egalitarianism and Work-Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries", *Applied Psychology: An International Review* 2014, afl. 63:1, 101.

²⁹¹ Zie C. MCGLYNN, "European Union Family Values: Ideologies of "Family" and "Motherhood" in European Union Law", *Social Politics* 2001, 325 – 350.

²⁹² E. CARACCILO DI TORELLA, "Men in the work/family reconciliation discourse: the swallows that did not make a summer?", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 334.

²⁹³ D. DE VAUS, "Balancing family work and paid work: Gender-based equality in the new democratic family", *Journal of Family Studies* 2009, afl. 15:2, 118.

²⁹⁴ M.R. GAROFALO en M. MARRA, "Work-life Reconciliation Policies From Well-Being To Development: Rethinking EU Gender Mainstreaming", *MPRA Paper nr. 9598*, 19 juli 2008, 20.

²⁹⁵ Loonkloofrapport 2017, via <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=46223>.

16,3%.²⁹⁶ België doet het dus nog vrij goed. De gender-loonkloof heeft verschillende complexe oorzaken: vrouwen verdienen minder dan mannen voor dezelfde jobs, jobs waarin vooral vrouwen werkzaam zijn over het algemeen minder goed betaald en het werk en de vaardigheden van vrouwen worden over het algemeen nog ondergewaardeerd. De loonkloof blijft bestaan, ook al doen vrouwen het beter op school en op de universiteit dan mannen.²⁹⁷

De gender-loonkloof kan ervoor zorgen dat wanneer gezinnen de keuze hebben over wie bepaalde zorgtaken op zich zal nemen en daardoor minder zal gaan werken, er vaker gekozen wordt voor de vrouw omdat het gezin als geheel dan minder inkomsten verliest. Wanneer de loonkloof wordt weggewerkt, zal dat probleem zich dus ook niet meer voordoen.

Afdeling 3. Gendergelijkheid stimuleren

In een verslag van 2 augustus 2016 over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven stelt het Europees Parlement dat “er een culturele verschuiving in de maatschappij nodig is, waarbij genderstereotypen worden aangepakt zodat werk en zorg evenwichtiger worden verdeeld tussen mannen en vrouwen”.²⁹⁸ De vraag is hoe...

3.1 Zorgverloven 2.0

Volgens BRIGHOUSE en WRIGHT bestaan er drie soorten (ouderschaps)verloven²⁹⁹: *equality-impeding* verloven, *equality-enabling* verloven en *equality-promoting* leaves. Bij *equality-impeding* verloven wordt gendergelijkheid belemmerd door het verlof zelf. Bijvoorbeeld: verlof dat alleen aan vrouwen wordt toegekend. Onbetaald zorgverlof maakt ook uit deel van deze categorie aangezien dat meestal door vrouwen wordt opgenomen).

Equality-enabling verloven zijn *in se* gender-neutraal, maar geven geen extra aansporing aan families om het verlof ook op een gender-neutrale manier op te nemen. In tegenstelling tot de vorige categorie wordt dit verlof niet aan een persoon toegekend, maar aan het gezin als eenheid. Dat neemt voor vrouwen de obstakels weg om te gaan werken en maakt het voor mannen mogelijk om zorgtaken op zich te nemen, moest het gezin het zo willen. Mannen kunnen het dus opnemen, maar het moet niet. Een voorbeeld hiervan is betaald ouderschapsverlof. De meeste Europese zorgverloven zijn van dit type.

Equality-promoting verloven ten slotte gaan nog een stap verder. Deze verloven willen gezinnen aansporen om een egalitaire taakverdeling aan te houden binnen het gezin en in verband met zorgtaken. Er bestaan verschillende gradaties van aansporing. Een voorbeeld van een gemiddelde vorm van aansporing: het *use it or lose it*-principe. Daarbij wordt er bijvoorbeeld aan beide ouders een ouderschapsverlof toegekend van zes maanden, maar indien de ene ouder ervoor kiest om zijn of haar verlof niet op te nemen, is dat verlof niet overdraagbaar naar de andere ouder. Mannen worden zo aangespoord om hun deel van het verlof op

²⁹⁶ Gebaseerd op cijfers van 2015. Zie http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels.

²⁹⁷ M. MASCHERINI, M. BISELLO en I. RIOBOO LESTON (EUROFOUND), “The gender employment gap: Challenges and solutions”, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 17.

²⁹⁸ Punt 1, resolutie van het Europees Parlement van 13 september 2016 over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven (2016/2017(INI)), P8_TA(2016)0338.

²⁹⁹ Hoewel het artikel uitgaat van ouders en ouderschapsverloven, wil ik de redenering doortrekken naar mantelzorgverloven.

te nemen, terwijl ze dat niet zouden doen indien het verlof volledig kon worden opgebruikt door de vrouw (dat zou dan eigenlijk een voorbeeld zijn van verlof type 2). Een radicaler beleid zou bijvoorbeeld zijn wanneer de lengte van het verlof van de vrouw afhankelijk wordt gemaakt van de opname van het verlof door de man. Bijvoorbeeld: mannen en vrouwen kunnen maximum zes maanden verlof opnemen, maar wanneer de man slechts drie maanden verlof opneemt, kan de vrouw ook maar drie maanden verlof opnemen. Of er zou bijvoorbeeld voorzien kunnen worden in een financiële toelage voor het gezin waarin mannen zorgtaken op zich nemen in plaats van vrouwen. Deze laatste categorie maatregelen - die op dit moment nog nergens van toepassing is - probeert mannen actief aan te sporen hun betrokkenheid bij zorgtaken te vergroten en speelt op die manier een cruciale rol in de aanpak van genderongelijkheid bij de opnemering van zorgtaken.³⁰⁰

Hoe zou dat werken in de praktijk? Sociologisch gezien heeft het alles te maken met normen en gedragspatronen. Sociale normen en gedragspatronen kunnen elkaar beïnvloeden op twee manieren: sociale normen (zeker wanneer ze uitgaan van een groot deel van de maatschappij) kunnen individueel gedrag veranderen, maar veranderingen van gedrag kunnen ook de bestaande sociale normen veranderen. Die tweede correlatie zou het volgende kunnen betekenen: hoe meer mensen mannen (publiekelijk) zorgtaken op zich zien nemen, hoe meer zulk gedrag als normaal zal worden beschouwd en zo kan het uiteindelijk de nieuwe sociale norm worden.³⁰¹ Er is geen data beschikbaar om te bepalen op welk moment dat precies zou gebeuren. In het slechtste geval zijn de sociale normen met betrekking tot geslacht zo diep geworteld in onze samenleving dat de verandering van de norm pas zou beginnen wanneer individueel gedrag voor een groot deel is veranderd (mensen zien veel mannen publiekelijk zorgtaken vervullen).³⁰² Als dit de situatie is in onze samenleving, dan zou het publiek beleid een enorme druk op mensen moeten zetten om hun gedragingen te veranderen voordat de sociale norm zou veranderen. Het succes van dit scenario wordt ingeschat als zijnde schraal. Sociologen denken echter dat de situatie in Europa niet zo pessimistisch is. Mannen doen tegenwoordig al meer in het huishouden en vervullen ook zorgtaken, ook al gebeurt dat nog niet in de mate dat het zou moeten.³⁰³ Er is dus al sociale verandering, gewoon nog niet genoeg. Het is echter onwaarschijnlijk dat de vereiste verandering er volledig vanzelf komt.³⁰⁴ Daarom kunnen we niet vertrouwen op beleidsvormen die obstakels voor gendergelijkheid verwijderen (zoals *equality-enabling* verloven), maar moeten er systemen worden opgezet die gezinnen aanzetten tot een meer egalitaire taakverdeling. *Equality-promoting* verloven zouden mannen nog net dat extra duwtje in de rug kunnen geven dat er nodig is.

GORNICK en MEYERS stellen een milde vorm van *equality-promoting* verlof voor. Volgens hun voorstel zouden verlofregelingen aan vijf voorwaarden moeten voldoen. Ten eerste moet het verlof beschikbaar zijn voor alle zorgverleners, zonder een onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen of familie en niet-familie. Ten tweede mag het verlof niet overdraagbaar zijn. Op die manier kan er voorkomen worden dat mannen het verlof waar ze recht op hebben overdragen aan vrouwen en op die manier staan vrouwen nog alleen in voor de zorg. Ten derde moet er voorzien worden in een vergoeding, liefst gelijk aan het loon van de werknemer. Op die manier tracht men ervoor te zorgen dat gezinnen niet zomaar de keuze maken dat

³⁰⁰ H. BRIGHOUSE en E.O. WRIGHT, "Strong Gender Egalitarianism", *Politics & Society* 2008, alf. 36:3, 361-371.

³⁰¹ H. BRIGHOUSE en E.O. WRIGHT, "Strong Gender Egalitarianism", *Politics & Society* 2008, alf. 36:3, 368.

³⁰² Op dit moment is dat nog niet zo. Zie H. BRIGHOUSE en E.O. WRIGHT, "Strong Gender Egalitarianism", *Politics & Society* 2008, alf. 36:3, 369.

³⁰³ Zie DE VAUS, D., "Balancing family work and paid work: Gender-based equality in the new democratic family", *Journal of Family Studies* 2009, afl. 15:2, 118 - 121.

³⁰⁴ H. BRIGHOUSE en E.O. WRIGHT, "Strong Gender Egalitarianism", *Politics & Society* 2008, alf. 36:3, 370.

vrouwen beter geschikt zijn om een verlof op te nemen omdat het gezin dan minder inkomsten verliest.³⁰⁵ Op dat vlak zou het beleid in België dus zeker nog verbeterd kunnen worden: zoals hierboven de hoogste categorie van vergoedingen (dat zijn de onderbrekingsuitkeringen bij een thematisch verlof), bedraagt momenteel slechts 35% van het gemiddeld loon. Ten vierde moeten mensen de mogelijkheid hebben om te kunnen kiezen om het verlof in één keer op te nemen of het te combineren met een deeltijds uurrooster. Ten slotte moet er voorzien worden in een mogelijkheid om op korte termijn een paar dagen verlof te kunnen nemen voor onverwachte zorgnoden van de zorgbehoevende.³⁰⁶

3.2 Flexibele arbeidsregelingen 2.0

GORNICK en MEYERS hebben ook een aantal voorstellen met betrekking tot flexibele arbeidsregelingen. Ten eerste moet er een maximum worden gezet op het aantal werkuren per week. De meeste Europese landen hebben hun maximum gesteld op 40 uren per week, in België is dat 38 uur per week. Door die limiet te verlagen naar bijvoorbeeld 35 uur per week wordt ook de wekelijkse arbeidstijd van mannen verlaagd waardoor ze meer tijd hebben om te spenderen aan het gezinsleven. Ten tweede moet er worden voorzien in een bepaald aantal dagen betaald verlof per jaar. Dat verlof kunnen gezinnen dan inzetten om tijd te spenderen met het gezin. Het voorstel gaat uit van een maand per jaar. Ten derde moet het statuut van deeltijdwerkers verbeterd worden zodat ze hetzelfde uurloon en dezelfde voordelen krijgen als voltijdse werknemers. Op die manier wordt de economische stabiliteit van deeltijdwerkers verbeterd waardoor mannen ook vaker deeltijds zullen werken. Ten slotte moeten alle werknemers het recht krijgen om een deeltijds uurrooster of flexibele arbeidsregelingen aan te vragen. Werkgevers kunnen weigeren mits bepaalde strenge voorwaarden (zoals bijvoorbeeld de economische continuïteit van de onderneming) en een weigeringsbeslissing moet aangevochten kunnen worden.³⁰⁷

Voor mensen met zorgverantwoordelijkheden zou er ook een recht op flexibele arbeidsregelingen gecreëerd kunnen worden. Op dit moment is dat in verschillende Europese landen reeds mogelijk indien de werknemer zorgverantwoordelijkheden heeft voor kinderen. Zorgverantwoordelijkheden voor ouderen geven meestal geen recht om flexibele arbeidsregelingen aan te vragen. Dat zou veranderd moeten worden. In het Verenigd Koninkrijk is het reeds sinds 2007 mogelijk: werknemers met zorgbehoevende ouderen (familieleden of inwonenden) hebben het recht om flexibele arbeidsregelingen aan te vragen en de werkgever kan dat alleen weigeren op basis van bepaalde gronden (gedefinieerd als “*business reasons*”).³⁰⁸

³⁰⁵ J.C. GORNICK en M.K. MEYERS, “Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform”, *Politics & Society* 2008, afl. 36:3, 324.

³⁰⁶ J.C. GORNICK en M.K. MEYERS, “Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform”, *Politics & Society* 2008, afl. 36:3, 325.

³⁰⁷ J.C. GORNICK en M.K. MEYERS, “Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform”, *Politics & Society* 2008, afl. 36:3, 325 - 326.

³⁰⁸ J. PLANTENGA en C. REMERY, *Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010, 33.

CONCLUSIE

De vergrijzing is een universeel feit. Als mensen ouder worden, gaat hun gezondheid er vaak op achteruit. Daardoor hebben ouderen vaak langdurige zorg nodig, op medisch, maar ook op sociaal vlak. 80% Van die zorg wordt verleend door informele zorgverleners, mantelzorgers genaamd. In deel 1 van de thesis werden de maatregelen onderzocht om mantelzorgers bij te staan in hun taak, gaande van verlofregelingen, tot flexibele arbeidsregelingen, tot financiële hulpmiddelen. De formele zorgsector werd buiten beschouwing gelaten.

In deel 2 van de thesis werd er gekeken hoe de besproken maatregelen mantelzorgers kunnen helpen bij de combinatie van werk en gezin (meer bepaald: in het geval van zorgtaken voor hulpbehoevende ouderen). De bespreking werd beperkt tot de bespreking van de mogelijke verlof – en flexibele arbeidsregelingen aangezien die de grootste invloed hebben op de combinatie tussen werk en privéleven van mantelzorgers.

Tijdens het onderzoek werd duidelijk dat België een uitgebreide waaier aan mogelijkheden voor mantelzorgers heeft. Toch ontbreekt er nog een specifiek beleid voor mantelzorgers waardoor er nog heel wat mantelzorgers moeite ondervinden bij de combinatie van hun werk en het verlenen van zorgtaken aan hulpbehoevende ouderen. Zo gaan veel van de verloven in België nog uit van een familieband tussen mantelzorgers en zorgbehoevende terwijl mantelzorgers vaak ook niet-familieleden zijn. Daarnaast kunnen de motieven voor die verloven niet altijd gebruikt worden voor de specifieke zorgnoden van ouderen. Flexibele arbeidsregelingen aanvragen is ook mogelijk, maar hangt meestal af van de toestemming van de werkgever. Er bestaat in België geen recht op flexibele arbeidsregelingen wanneer de werknemer zorgverantwoordelijkheden heeft. Bovendien ontbreekt elke vorm van overzicht en zien mantelzorgers vaak door de bomen het bos niet.

Op Europees niveau is de grootste vernieuwing het voorstel voor een richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en gezinsleven. In het voorstel wordt voorzien in een mantelzorgverlof, iets wat nog niet bestaat op Unieniveau. Er wordt echter maar een recht gecreëerd op vijf dagen verlof op jaarbasis en dat is veel te weinig voor mantelzorgers.

Daarna werd het element van genderongelijkheid blootgelegd. Bij de mogelijke maatregelen in het geval van zorgtaken voor kinderen is de genderongelijkheid evidentier dan bij zorgtaken voor ouderen. Het meest duidelijke voorbeeld is natuurlijk het ouderschapsverlof: vrouwen krijgen vaak veel meer ouderschapsverlof dan mannen. Bij de maatregelen voor mantelzorgers met ouderenzorgverantwoordelijkheden wordt er geen ogenschijnlijk verschil gemaakt tussen maatregelen voor mannen en maatregelen voor vrouwen. Het zijn gender-neutrale, of *equality-enabling* maatregelen. De maatregel op zich staat gendergelijkheid dus niet in de weg.

Toch zijn het nog steeds voornamelijk vrouwen die ook de zorgtaken voor ouderen op zich nemen, ook al is het verschil niet zo groot als bij kinderzorg. In de thesis werden er twee redenen aangehaald waarom er nog sprake is van genderongelijkheid: gender stereotypering en de loonkloof. Indien de loonkloof wordt

weggewerkt, zullen gezinnen niet meer zo snel geneigd zijn om er zomaar voor te kiezen dat de vrouw haar arbeidsprestaties onderbreekt om zorgtaken uit te voeren omdat het gezin dan minder inkomsten zou verliezen. Als mannen en vrouwen evenveel verdienen, maakt het voor de gezinsinkomsten namelijk niet uit wie van de twee zijn arbeidsprestaties onderbreekt. Wanneer de loonkloof geen probleem meer zou zijn, blijft gender stereotypering wel nog een probleem. Als maatregelen uit zichzelf gender-neutraal zijn en er geen financiële redenen zijn waarom een vrouw beter geschikt zou zijn om haar arbeidsprestaties te onderbreking zorgtaken op zich te nemen, kan die beslissing wel nog voortvloeien uit genderstereotypering. Hoewel mannen tegenwoordig steeds meer doen in het huishouden, de opvoeding van kinderen, etc. zal de vereiste verandering om het probleem van genderongelijkheid volledig op te lossen er niet vanzelf komen, denken sociologen. Via juridisch ingrijpen moeten we mannen een extra duwtje in de rug geven. In plaats van de gender-neutrale maatregelen die er nu zijn, hebben we nood aan *equality-promoting* maatregelen. *Equality-promoting* maatregelen geven mannen (en gezinnen) de nodige aansporing om beslissingen te nemen die gesteund zijn op egalitarisme, bijvoorbeeld door het recht van de vrouw afhankelijk te maken van de opname van het recht door de man.

Het antwoord op mijn onderzoeksvraag luidt dan ook als volgt: een volwaardig beleid voor werkende mantelzorgers met ouderenzorgverantwoordelijkheden bestaat uit een regeling die verlofregelingen en flexibele arbeidsregelingen bevat. Dat zijn namelijk de twee maatregelen die mantelzorgers meer tijd geven om hun zorgtaken te vervullen naast hun werk en daarom is tijd ook het sleutelement voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven. De maatregelen (verlof en flexibele arbeid) moeten aan een aantal voorwaarden voldoen: ze moeten door iedereen opgenomen kunnen worden (ook niet-familieleden), moeten goed betaald worden, moeten een recht zijn voor mensen met zorgverantwoordelijkheden en moet qua toepassingsgebied breed genoeg gehouden worden (het mag niet alleen gelden bij zware ziekten of palliatieve zorgen). Om de genderongelijkheid met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven weg te nemen, moeten maatregelen niet alleen gender-neutraal zijn, maar *equality-promoting* zodat gezinnen “gedwongen worden” om egalitair te zijn. Het is echter onwaarschijnlijk dat zulke maatregelen in de nabije toekomst werkelijkheid worden. Feministen en genderactivisten zullen zich vermoedelijk verzetten tegen maatregelen waarin de rechten van vrouwen worden gekoppeld aan de opname van de rechten door mannen of wanneer mannen een financiële toelage krijgen als ze zorgtaken op zich nemen, maar vrouwen niet.

BIBLIOGRAFIE

WETGEVING

Europees

Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, *B.S.* 19 augustus 1955.

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, *OJ C 326* 26 oktober 2012, 391 – 407.

Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, 26 april 2017, COM(2017) 253 final - 2017/0085 (COD) (Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven).

Richtl.Raad nr. 92/85/EEG, 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG), *Pb.L.* 348 28 november 1992, 1.

Richtl.Raad nr. 2000/78/EG, 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, *Pb.L.* 303 2 december 2000, 16.

Framework agreement on telework, 16 juli 2002,

https://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf.

Richtl.Raad nr 2003/88/EC, 4 november 2003, betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, *Pb.L.* 299 18 november 2003, 9.

Richtl.Raad nr. 2010/18/EU, 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, *Pb.L.* 68/13 18 maart 2010.

Resolutie van het Europees Parlement van 13 september 2016 over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven (2016/2017(INI)), P8_TA(2016)0338.

Europese Commissie Routekaart, "New start to address the challenges of work-life balance faced by working families", 4 augustus 2015, http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf.

Europese Commissie consultation document, First phase consultation of social partners under article 154 TFEU on possible action addressing the challenges of work-life balance faced by working parents and caregivers, 11 november 2015, C(2015) 7754 final, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/equal_economic_independence/1_phase_consultation_work-life-balance_en.pdf.

Europese Commissie consultation document, Second-stage consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges of work-life balance faced by working parents and caregivers, 12 juli 2016, C(2016) 2472 final, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/consultations/consultation_document_en.pdf.

Europese Commissie staff working document, analytical document accompanying the consultation document Second-stage consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges of work-life balance faced by working parents and caregivers, 12 juli 2016, SWD(2016) 145 final, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/consultations/analytical_document_en.pdf.

Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de regio's: een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen, 26 april 2017, COM(2017) 252 final, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>.

Nationaal

Wet van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers.

Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

Herstelwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985.

Wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van leven, *BS* 15 september 2001.

Wet 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat, *BS* 6 juni 2014.

Wet 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, *BS* 15 maart 2017.

KB 6 juli 1987 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming, *BS* 8 juli 1987.

KB 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, *BS* 12 januari 1991.

Koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden, *BS* 6 december 1991.

Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, *BS* 28 november 1998.

KB 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, *BS* 18 december 2001.

Koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, *BS* 25 september 2012.

KB 21 juli 2014 houdende wijziging van het koninklijk besluit van 6 juli 1987 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming, *BS* 29 april 2014.

KB 5 maart 2017 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, *BS* 20 maart 2017.

Cao nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, *BS* 21 maart 1990.

CAO nr. 103, 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, [http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-103-\(27-06-2012\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-103-(27-06-2012).pdf).

CAO nr. 103ter, 20 december 2016 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, [http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-103-ter-\(20.12.2016\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-103-ter-(20.12.2016).pdf).

Regionaal

Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, *BS* 27 maart 2006.

Omz.VI. 16 mei 2014 betreffende plaats- en tijdsafhankelijk werken, https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/OMZ_BZ_2014_3.PDF.

Decreet 24 juni 2016 houdende de Vlaamse sociale bescherming, *BS* 6 september 2016.

Vlaams Mantelzorgplan 2016 – 2020, "Nabije zorg in een warm Vlaanderen", 1 juli 2016, http://www.jovandeurzen.be/sites/jvandeurzen/files/Vlaams%20Mantelzorgplan_0.pdf.

Besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, BS 3 augustus 2016.

Besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, BS 3 augustus 2016.

Provincie Limburg, "Ouderenzorg in Limburg 2014 – 2030", D/2015/5.857/006, <http://www.limburg.be/producten#47729>.

RECHTSPRAAK

Europees

HvJ 11 juli 2006, zaak C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456, Chacon Navas.

Nationaal

Luik (1^e kamer) 6 september 2010, 2010/RQ/20, <http://www.kruispuntmi.be/sites/default/files/dbrechtspraak/Luik%2014-06-2010.pdf>.

Arbrb. Nijvel 20 oktober 2006, nr. 1986/W/2004, *Soc.Kron.* 2008, afl. 1:33, noot JACQMAIN, J.

RECHTSLEER

Boeken

FEREMANS, K. *Arbeidsrecht - Deel 2*, 208 <https://www-jurisquare-be.bib-proxy.uhasselt.be/nl/book/9789048620678/1/13-thematische-verloven/index.html#page/165/search/thematisch%20verlof>.

FOUBERT, P., *The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community. Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America*, Den Haag, Kluwer Law International, 2002, 389.

HERRING, J., *Caring and the Law*, London, Hart Publishing, 2013, 328 p.

PLANTENGA, J. en REMERY, C., *Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010, 126 p.

SHEIN, J. en CHEN, C.P., *Work-Family Enrichment: A Research of Positive Transfer*, Rotterdam, Sense Publishers, 2011, 160 p.

VAN DER KLEIN, M., PLANT, R.J., SANDERS, N. en WEINTROB, L.R., *Maternalism Reconsidered: Motherhood, Welfare and Social Policy in the Twentieth Century*, New York, Berghahn Books, 2012, 275 p.

Bijdragen in tijdschriften

ABRAMS, P., "The Bad Mother: Stigma, Abortion and Surrogacy", *Journal of Law, Medicine & Ethics* 2015, summer issue, 179 – 191.

AKGUNDUZ, Y.E. en PLANTENGA, J., "Labour market effects of parental leave in Europe", *Cambridge Journal of Economics* 2013, afl. 37, 845 – 862.

ALMQVIST, A.L. en DUVANDER, A.Z., "Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework", *Journal of Family Studies* 2014, afl. 20:1, 19 – 27.

ANXO, D. en ERICSON, T., "Self-employment and parental leave", *Small Bus Econ* 2015, 751 – 770.

ALLWOOD, G., GUERRINA, R. en MACRAE, H., "Unintended consequences of EU policies: reintegrating gender in European studies", *Women's Studies International Forum* 2013, afl. 39, 1 – 2.

ALLWOOD, G., "Gender mainstreaming and policy coherence for development: Unintended gender consequences and EU policy", *Women's Studies International Forum* 2013, afl. 39, 42 – 52.

BAKER, K. K., "Legitimate families and equal protection", *Boston College Law Review* 2015, afl. 56, 1647 – 1695.

BEDAF, S., GELDERBLUM, G.J., SYRDAL, D.S., LEHMANN, H., MICHEL, H., HEWSON, D., AMIRABDOLLAHIAN, F., DAUTENHAHN, K. en DE WITTE, L., "Which activities threaten independent living of elderly when becoming problematic: inspiration for meaningful service robot functionality", *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology* 2014, afl. 9:6, 445 – 452.

BREWER, L., "Families That Care", *Journal of Gerontological Social Work* 2002, afl. 39:3, 41 – 56.

BRIGHOUSE, H. en WRIGHT, E.O., "Strong Gender Egalitarianism", *Politics & Society* 2008, alf. 36:3, 360 – 371.

BRIGHOUSE, H. en SWIFT, A., "Parents' Rights and the Value of the Family", *Ethics* 2006, afl. 117, 80 – 108.

BOUGET, D., SLAVINA SPASOVA, S. en VANHERCKE, B., "Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe", juni 2016, 19, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16325&langId=en.

- BOYAR, S.L., MAERTZ, C.P., MOSLEY, D.C. en CARR, J.C., "The impact of work/family demand on work-family conflict", *Journal of Managerial Psychology* 2008, afl. 23:3, 215 – 235.
- BURRI, S., "Care in Family Relations. The Case of Surrogacy Leave", *European Journal of Law Reform* 2015, afl. 17:2, 271 – 281.
- BUSBY, N. en JAMES, G., "Regulating working families in the European Union: a history of disjointed strategies", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 295 – 308.
- CARACCIOLO DI TORELLA, E., "Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union", *European Law Journal* 2014, afl. 1, 88 – 106.
- CARACCIOLO DI TORELLA, E., "Men in the work/family reconciliation discourse: the swallows that did not make a summer?", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 334 – 344.
- CHEN, M.L., "The Growing Costs and Burden of Family Caregiving of Older Adults: A Review of Paid Sick Leave and Family Leave Policies", *The Gerontologist* 2016, afl. 56:3, 391 – 396.
- COCHRAN, D.L., "Advance Elder Care Decision Making", *Journal of Gerontological Social Work* 1999, afl. 32:2, 53 – 64.
- COHEN, L., DUBERLEY, J. en MUSSON, G., "Work-Life Balance? An Autoethnographic Exploration of Everyday Home-Work Dynamics", *Journal of Management Inquiry* 2009, afl. 18:3, 229 – 241.
- CONNOR, T., "Discrimination by association: a step in the right direction", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2010, afl. 32:1, 59 – 69.
- COUNTOURIS, N. en HORTON, R., "The temporary agency work directive: another broken promise?", *Industrial Law Journal* 2009, afl. 38, 329 – 336.
- COOK, R.J. en CUSACK, S., *Gender stereotyping: transnational legal perspectives*, Pennsylvania, University of Pennsylvania Press, 2011, 288 p.
- DAVID, M. en GUERRINA, R., "Gender and European external relations: Dominant discourses and unintended consequences of gender mainstreaming", *Women's Studies International Forum* 2013, afl. 39, 53 – 62.
- DE VAUS, D., "Balancing family work and paid work: Gender-based equality in the new democratic family", *Journal of Family Studies* 2009, afl. 15:2, 118 – 121.
- DEMBE, A.E. en PARTRIDGE, J.S., "The Benefits of Employer-Sponsored Elder Care Programs: Case Studies and Policy Recommendations", *Journal of Workplace Behavioral Health* 2011, afl. 26:3, 252 – 270.

- FEJES, A. en NICOLL, K., "A vocational calling: exploring a caring technology in elderly care", *Pedagogy, Culture & Society* 2010, afl. 18:3, 353 – 370.
- FEJES, A. en NICOLL, K., "Activating the worker in elderly care: a technique and tactics of invitation", *Studies in Continuing Education* 2011, afl. 33:3, 235 – 249.
- FOUBERT, P. en IMAMOVIC, S., "The pregnant workers directive: must do better: lessons to be learned from Strasbourg?", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 309 – 320.
- GANS, D. en SILVERSTEIN, M., "Norms of Filial Responsibility for Aging Parents Across Time and Generations", *Journal of Marriage and Family* 2006, afl. 68:4, 961-976.
- GAUTUN, H. en HAGEN, K., "How do middle-aged employees combine work with caring for elderly parents?", *Community, Work & Family* 2010, afl. 13:4, 393 – 409.
- GAYMU, J., EKAMPER, P., BEETS, G. en DUTREUILH, C., "Who Will Be Caring for Europe's Dependent Elders in 2030?", *Population* 2007, afl. 62:4, 675 – 706.
- GIMM, G. en YANG Y.T., "The Effect of Paid Leave Laws on Family Caregivers for the Elderly", *Ageing Int* 2016, afl. 41, 214 – 226.
- GOLYNKER, O., "Family-friendly reform of employment law in the UK: an overstretched flexibility", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 378 - 392.
- GORNICK, J.C. en MEYERS, M.K., "Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform", *Politics & Society* 2008, afl. 36:3, 325 - 326.
- GREGORY, A. en MILNER, S., "Work-life Balance: A Matter of Choice?", *Gender, Work and Organization* 2009, afl. 16:1, 1 – 13.
- GUERRINA, R., "Gender, Mainstreaming and the EU Charter of Fundamental Rights", *Policy and Society* 2003, afl. 22:1, 97 – 115.
- GUERRINA, R., "Socio-economic challenges to work-life balance at times of crisis", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 368 – 377.
- GUO, M. en WILLNER, S., "Swedish politicians' preferences regarding the privatisation of elderly care", *Local Government Studies* 2017, afl. 43:1, 1 – 21.
- HABERKKERN, K., SCHMID, T. en SZYDLIK, M., "Gender differences in intergenerational care in European Welfare states", *Ageing & Society* 2015, afl. 35, 298 – 320.
- HAWES, D., "Sociology of the European Union/Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy", *Journal of Contemporary European Studies* 2012, afl. 20:3, 392 – 393.

- HERRING, J., "The legal duties of carers", *Medical Law Review* 2010, afl. 18, 248 – 255.
- HORTON, R., "The end of disability related discrimination in employment?", *Industrial Law Journal* 2008, afl. 37, 376 – 381.
- HORTON, R., "Caring for adults in the EU: Work-life balance and challenges for EU law", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 356 – 367.
- JAMES, G. en SPRUCE, E., "Workers with elderly dependants: employment law's response to the latest care-giving conundrum", *Legal Studies* 2015, afl. 35:3, 463 – 479.
- JAMES, G., "Family-friendly employment laws (re)assessed: the potential of care ethics", *Indus. L.J.* 2016, afl. 45, 477 – 494.
- KADARKO DIZAH, E., SALLEH, R. en ABDULLAH, A., "Achieving Work Life Balance Through Flexible Work Schedules and Arrangements", *Global Business and Management Research: An International Journal* afl. 9: 1s (special Issue 2017).
- KELLEY-MOORE, J.A. en SCHUMACHER, J.G., "When Do Older Adults Become "Disabled"?" *J Health Soc Behav.* 2006, afl. 47:2, 126–141.
- KRASSEN COVAN, E., "Cultural priorities and elder care: the impact on women", *Health Care for Women International* 1997, afl. 18:4, 329 – 342.
- KRZESLO, E., MARTINEZ, E., DE BECKER, A. en DE SCHAMPHELEIRE, J., "Telewerk in de openbare sector", februari 2007, 120 p.
- LAHAIE, C., EARLE, A. en HEYMANN, J., "An Uneven Burden: Social Disparities in Adult Caregiving Responsibilities, Working Conditions, and Caregiver Outcomes", *Research on Aging* 2012, afl. 35:3, 243 – 274.
- LEVINE, C., HALPER, D., PEIST, A. en GOULD, D.A., "Bridging Troubled Waters: Family Caregivers, Transitions, And Long-Term Care", *Health Affairs* 2010, afl. 29:1, 116 – 124.
- LEON, M., "Gender Equality and the European Employment Strategy: The Work/Family Balance Debate", *Social Policy & Society* 2009, afl. 8:2, 197 – 209.
- LEWIS, J., "Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality", *Journal of European Public Policy* 2006, afl. 13:3, 420 – 437.

LOMBARDO, E. en DEL GIORGIO, E., "EU antidiscrimination policy and its unintended domestic consequences: The institutionalization of multiple equalities in Italy", *Women's Studies International Forum* 2013, afl. 39, 12 – 21.

LYNESS, K.S. en JUDIESCH, M.K., "Gender Egalitarianism and Work-Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries", *Applied Psychology: An International Review* 2014, afl. 63:1, 96 – 129.

LYONETTE, C., "Part-time work, work-life balance and gender equality", *Journal of Social Welfare and Family Law* 2015, afl. 37:3, 321 – 333.

MASUY, A.J., "Steunbeleid voor mantelzorgers in België: een typisch Belgische ontwikkeling", *BTSZ* 2010, afl. 52:1, 57-81.

MAUME, D.J., "Can Men Make Time for Family? Paid Work, Care Work, Work-family Reconciliation Policies and Gender Equality", *The Southern Sociological Society* 2016, afl. 3:1, 43 – 63.

MCGLYNN, C., "European Union Family Values: Ideologies of "Family" and "Motherhood" in European Union Law", *Social Politics* 2001, 325 – 350.

OLSON, J.E., HANSON FRIEZE, I. en DETLEFSEN, E.G., "Having It All? Combining Work and Family in a Male and a Female Profession", *Sex Roles* 1990, afl. 23, 515 – 533.

ROSTGAARD, T., "Caring for Children and Older People in Europe – A Comparison of European Policies and Practice", *Policy Studies* 2002, afl. 23:1, 51 – 68.

SMITH, B. en RILEY, J., "Family-friendly Work Practices and The Law", *Sydney Law Review* 2006, afl. 26, 395 – 426.

SUK, J.C., "Are gender stereotypes bad for women? Rethinking antidiscrimination law and work-family conflict", *Columbia Law Review* 2010, afl. 110, 1 – 69.

TIMMER, A., "Toward an Anti-Stereotyping Approach for the European Court of Human Rights", *HRLR* 2011, afl. 11:4, 707 – 738.

UUSIAUTTI, S. en MAATTA, K., "The Successful Combination of Work and Family in Finland: The Ability to Compromise as a Key Factor", *Journal of Comparative Family Studies*, 151 – 163.

WADA, M., BACKMAN, C.L. en FORWELL, S.J., "Men's discursive constructions of balance in everyday life", *Community, Work & Family* 2015, afl. 18:1, 117 – 133.

M. WALRAVE, "Telewerk in België", 2005, 47, http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telewerk_belgie.pdf.

WELDON-JOHNS, M., "EU Work-Family Policies: Challenging Parental Roles or Reinforcing Gendered Stereotypes?", *European Law Journal* 2013, afl. 5, 662 – 681.

YANG, Y.T. en GIMM, G., "Caring for Elder Parents: A Comparative Evaluation of Family Leave Laws", *Journal of Law, Medicine & Ethics* 2013, afl. 41:2, 501 – 513.

ZBYSZEWSKA, A., "The European Union Working Time Directive: Securing minimum standards, with gendered consequences", *Women's Studies International Forum* 2013, afl. 39, 30 – 41.

Verzamelwerken en reeksen

BONSANG, E. en SCHOENMAEKERS, J., "Long-term care insurance and the family: does the availability of potential caregivers substitute for long-term care insurance?", in BORSCH-SUPAN, A., KNEIP, T., LITWIN, H., MYCK, M. en WEBER, G (eds.), *Ageing in Europe – Supporting policies for an inclusive society*, Berlijn, De Gruyter, 2015, 535 – 550.

FOUBERT, P. EN MAES, A., *Nieuwe uitdagingen voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de arbeidsrelatie*, Die Keure, 2016, 419-437.

LEWIS, J., "Introduction: Women, Work, Family and Social Policies in Europe" in LEWIS, J. (ed.), *Women and Social Policies in Europe*, Hants, Edward Elgar Publishing Limited, 1993, 1 – 24.

Doctoraatsproefschriften, masterproeven, verhandelingen, ...

GAROFALO, M.R. en MARRA, M., "Work-life Reconciliation Policies From Well-Being To Development: Rethinking EU Gender Mainstreaming", *MPRA Paper nr. 9598*, 19 juli 2008.

VERMAERKE – VAN DE PUTTE, T., *Telewerk: een juridische verkenning. Controlemogelijkheden en bescherming van de persoonlijke levenssfeer bij telewerkers*, onuitg. masterproef Rechten UGent, 2015 – 2016, 122 p.

VAN HOREBEEK, H., *Innovatieve arbeidsorganisaties in de Vlaamse residentiële ouderenzorg*, onuitg. Masterproef Sociale Wetenschappen KU Leuven, 2016, 254 p.

Rapporten

BETTIO, F. en VERASHCHAGINA, A., "Long-Term Care for the elderly: Provisions and providers in 33 European countries", Europese Commissie, November 2010, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/elderly_care_en.pdf.

BLOMQVIST, A. en BUSBY, C., "Paying for the Boomers: Long-Term Care and Intergenerational Equity", C.D. Howe Institute, september 2014, commentary no. 415, 32 p.

European Commission, "The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013 – 2060)", European Economy 3/2015, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf.

European Institute for Gender Equality, "Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment", http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414754ENC_PDF%20Web.pdf.

JAHAN, S., "Human Development Report 2016: Human Development for Everyone", the United Nations Development Programme, 2016, 270 p, http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf.

Social Protection Committee & European Commission, "Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society", 2014, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7724&furtherPubs=yes>.

Krantenartikelen

BRONSELAER, J., VANDEZANDE, V., VANDEN BOER, L. en BOONS, I., *Duurzame mantelzorg in Vlaanderen. Methodologisch rapport*, 2015, 10.

GHIOTTO, S., "Een alternatief voor het ouderschapsverlof: de familierekening", *Knack* 14 juli 2016, <http://www.knack.be/nieuws/belgie/een-alternatief-voor-het-ouderschapsverlof-de-familierekening/article-opinion-728733.html>.

SCHOEMAKER, F., "Mantelzormakelaar: na 10 jaar in Nederland", *Medicalfacts* 13 september 2016, <https://www.medicalfacts.nl/2016/09/13/mantelzormakelaar-na-10-jaar-overal-in-nederland/>.

VERHOELS, B., DE VOGHT, I., LIEVENS, J. en ORY, R., "Hanne Mariën mensen die zorg dragen voor anderen, verdienen elke dag een medaille", *Femina*, 36 p, http://www.femina.be/frontend/files/userfiles/files/recente_acties/goudvoorzorg/goudvoorzorg_visiebrochure.pdf.

X., "7 Cultures That Celebrate Aging And Respect Their Elders", *Huffington Post* 25 februari 2014, http://www.huffingtonpost.com/2014/02/25/what-other-cultures-can-teach_n_4834228.html.

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

**Maatregelen om de combinatie van werk en gezin te bevorderen voor werknemers met zorgafhankelijke ouderen, bestudeerd vanuit het perspectief van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen **

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2017**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Noortman, Lisa

Datum: **31/07/2017**