

Overheidsmaatregelen ter verbetering van de combinatie werk en privé-leven.

Ine BUSSELS

promotor :

Prof. dr. Mieke VAN HAEGENDOREN

co-promotor :

Mevrouw Marjan VAN AERSCHOT

WOORD VOORAF

Deze eindverhandeling vormt het hoogtepunt en ook meteen het eindpunt van mijn opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen in de afstudeerrichting Beleidsmanagement. Dit document is het resultaat van een grondige literatuurstudie van de mogelijkheden die er bestaan om de loopbaan beter te combineren met het privé-leven.

Graag zou ik van deze gelegenheid gebruik willen maken om de personen te bedanken die mij geholpen hebben bij het verwezenlijken van deze eindverhandeling. Vooreerst zou ik mijn promotor Prof. Dr. Van Haegendoren willen bedanken voor haar bijdrage aan mijn eindverhandeling. Daarnaast zou ik ook Rohhny Cans, lid van de directie Reglementering Tijds krediet van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, willen bedanken omdat hij altijd bereid was mij van antwoord te dienen met zijn deskundige kennis.

Mijn grootste dank gaat uit naar mijn co-promotor Marjan van Aerschot omdat zij mij gedurende het voorbije anderhalf jaar deskundig heeft begeleid en bijgestaan met haar kennis. Zij heeft mij ondersteund, gemotiveerd en begrip getoond zodat ik deze thesis tot een goed einde heb kunnen brengen.

Tot slot zou ik graag mijn ouders willen bedanken voor de morele en financiële ondersteuning die ze mij gegeven hebben. Zij hebben het mogelijk gemaakt dat ik mijn universitaire studies kon aanvatten en nu, vier jaar later, ook kan beëindigen. Verder wil ik ook nog mijn vriend bedanken die mij niet alleen moreel ondersteund heeft maar ook de tijd heeft uitgetrokken om mijn thesis na te lezen.

Ine Bussels,

Mei 2007

SAMENVATTING

Tijd is een schaars gegeven geworden. Onze samenleving draait en verandert sneller dan we ons kunnen voorstellen en daarmee wordt de roep om onthaasting steeds luider. Tweeverdieners dromen ervan om even uit alle drukte te ontsnappen. Alleenstaande ouders snakken er enorm naar. En de politici, die werken eraan...voor anderen. Tijd is tot een nieuwe luxe uitgegroeid in onze maatschappij. Indien mensen de keuze willen maken om te onthaasten, is er een beleid nodig dat hen die mogelijkheden geeft.

De overheid heeft al behoorlijk wat inspanningen gedaan om de combinatie tussen werk en privé-leven te verzoenen. Hierbij denken we in eerste instantie aan het stelsel van tijdskrediet en loopbaanonderbreking. Het doel van deze eindverhandeling is een uitgebreid overzicht te geven van de mogelijkheden die de overheid aanbied om via loopbaanonderbreking en tijdskrediet tot een betere verzoening van werk en privé-leven te komen.

In het eerste hoofdstuk gaan we dieper in op het praktijkprobleem dat zich stelt, namelijk dat er veel onduidelijkheid bestaat over de regelgeving betreffende tijdskrediet en loopbaanonderbreking. Het blijkt zelfs dat de ambtenaren van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening er soms niet meer wijs uit raken (Van der Kelen, 2006). Daarom trachten we in deze eindverhandeling, aan de hand van een literatuurstudie en een documentenanalyse, de verschillende stelsels duidelijk uiteen te zetten. Wat we nastreven is dat iedere werknemer, ongeacht of hij werkzaam is in de privé-sector of in de openbare sector, deze eindverhandeling kan vastnemen om uit te zoeken waar hij recht op heeft met betrekking tot tijdskrediet en loopbaanonderbreking. We zijn dan ook gekomen tot de volgende centrale onderzoeksvraag: *“Welke zijn de overheidsmaatregelen ter verbetering van de combinatie werk en privé-leven?”*

We bespreken de formule tijdskrediet in het tweede hoofdstuk. Deze nieuwe regeling, die de loopbaanonderbreking voor de privé-sector vervangt, heeft niet langer tot doel een tewerkstellingsmaatregel te zijn. De verplichte vervanging waarvan sprake was in het oude stelsel van loopbaanonderbreking, wordt zelfs volledig afgeschaft. Belangrijk om te weten, is dat het stelsel van tijdskrediet niet op iedereen van toepassing is. Enkel de privé-sector heeft de overstap gemaakt naar het tijdskrediet; de openbare sector blijft vallen onder de algemene bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985. Onder de algemene benaming van tijdskrediet

vallen drie verschillende stelsels, namelijk het tijdskrediet in de strikte zin (volledige of halftijdse onderbreking), de loopbaanvermindering met een vijfde en het bijzondere recht op loopbaanvermindering voor 50-plussers. Deze drie stelsels zullen in het tweede hoofdstuk elk afzonderlijk worden besproken. Verder besteden we nog aandacht aan de komst van het Generatiepact dat ook maatregelen bevat die een invloed hebben op de regeling betreffende tijdskrediet. We sluiten het hoofdstuk af door een profiel te maken van een onderbreker die zijn arbeidstijd aanpast door tijdskrediet op te nemen. Een belangrijke vaststelling is dat het succes van het tijdskrediet volledig te danken is aan de mogelijkheid om loopbaanvermindering op te nemen. Daarnaast zien we dat de meerderheid van de werknemers die tijdskrediet opnemen ouder zijn dan 50 jaar. Zij zien de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties te verminderen of te onderbreken als een ideale landingsbaan naar hun pensioen of brugpensioen.

De loopbaanonderbreking in de openbare sector komt in het derde hoofdstuk aan bod. Deze regelgeving kunnen we echter niet in één mooi geheel gieten. Er bestaat immers geen reglementering die van toepassing is op alle personeelsleden werkzaam in de openbare sector. Daarom hebben we ervoor geopteerd om iedere reglementering afzonderlijk te bespreken. Het zal in dit hoofdstuk duidelijk worden dat er verschillen bestaan in de toepassing van de loopbaanonderbreking binnen de openbare sector. Er wordt vaak gewerkt met kaderbesluiten die de mogelijke vormen van loopbaanonderbreking, de hiermee overeenstemmende onderbrekingsuitkeringen en de cumulatierregels bepalen. Het is echter niet zo dat hetgeen bepaald is in het kaderbesluit, automatisch kan worden opgenomen door de personeelsleden die behoren tot het toepassingsgebied van dit besluit. De bevoegde overheid bepaalt immers zelf in welke mate van dit 'kader' gebruik kan gemaakt worden en van welke vormen van loopbaanonderbreking haar personeelsleden gebruik kan maken. We sluiten ook dit hoofdstuk af door een profielschets op te maken. De belangrijkste bevinding hierbij is de opvallende minderheid van mannen die gewone loopbaanonderbreking nemen, namelijk 26%. Bij tijdskrediet is dit verschil tussen mannen en vrouwen niet zo uitgesproken.

In het vierde hoofdstuk laten we de bijzondere vormen van loopbaanonderbreking, de thematische verloven, aan bod komen. Deze verloven kunnen zowel door de werknemers uit privé-sector als uit de openbare sector opgenomen worden. Er bestaan drie soorten thematische verloven: het palliatief verlof, het verlof in het kader van de medische bijstand en het ouderschapsverlof. Deze drie vormen worden dan ook elk afzonderlijk besproken in het hoofdstuk.

Het palliatief verlof kan worden opgenomen om verzorging en bijstand (medisch, sociaal, administratief en psychologisch) te verlenen aan personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden. Het verlof in het kader van de medische bijstand heeft tot doel de werknemers de mogelijkheid te geven om voor een zwaar ziek familielid te zorgen. Het ouderschapsverlof is een recht voor elke ouder, bovenop de vijftien weken moederschapsverlof en het vaderschapsverlof. Dit verlof is het meest populaire verlof onder de thematische verloven, zoals naar voren komt in de profielschets die we opstellen aan het einde van dit vierde hoofdstuk.

Nadat we in de drie voorgaande hoofdstukken de maatregelen hebben besproken die een overheid ter beschikking stelt van een werknemer om zijn werk en privé-leven beter te combineren, maken we in het vijfde hoofdstuk een algemeen profiel op van een persoon die zijn arbeidstijd aanpast door tijdskrediet of loopbaanonderbreking te nemen. We stellen hierbij vast dat het aantal werknemers dat zijn arbeidstijd aanpast nog steeds stijgt. Hiervan neemt het tijdskrediet het grootste deel voor zijn rekening, namelijk 14,8% ten opzichte van 2,8% voor loopbaanonderbreking. Vervolgens stellen we ook vast dat de mannen een enorme inhaalbeweging aan het maken zijn sinds enkele jaren. Zij zijn steeds beter vertegenwoordigd, daar waar vroeger de overgrote meerderheid van de onderbrekers vrouwelijk waren. Verder merken we op dat maar liefst 70% van de onderbrekers woonachtig zijn in het Vlaamse Gewest, ver daarachter gevolgd door het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Wat betreft de leeftijdsklasse waartoe de onderbrekers behoren, zien we twee 'pieken' verschijnen. Dit is het geval bij de 25 tot 30-jarigen die van hun rechten gebruik maken om vooral wat extra tijd aan hun kroost te besteden. Dit wordt ook bevestigd in de profielschets van de thematische verloven, waar we zien dat het ouderschapsverlof een enorm succes kent bij deze leeftijdsklasse. De tweede leeftijdsklasse die sterk vertegenwoordigd is, zijn de 50-plussers. Zij nemen loopbaanvermindering of een volledige onderbreking om geleidelijk de overstap te maken naar het (brug-)pensioen. Ten slotte zien we dat de loopbaanvermindering (met een vijfde en met de helft) duidelijk de meest gekozen formule is van alle mogelijke stelsels.

In het voorlaatste hoofdstuk gaan we dieper in op de bijzondere situatie van de zelfstandigen. Zij hebben van de overheid geen mogelijkheid gekregen om hun arbeidstijd aan te passen met behulp van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Men zou hiervoor als argument kunnen aanhalen dat zelfstandigen hun eigen baas zijn en daardoor de luxe hebben om zelf hun uren te

bepalen, al moeten ze natuurlijk vaak wel harder werken dan een werknemer met een 'normaal' arbeidsregime. In het zesde hoofdstuk bespreken we enkele oplossingen die mogelijk tot een verbetering van de combinatieproblematiek voor zelfstandigen kunnen zorgen, zoals de bescherming van de arbeidstijd en de verdere harmonisering van het statuut van de zelfstandige in de richting van het statuut van de werknemers. We bespreken ook kort de mogelijkheid voor de vrouwelijke zelfstandige om een moederschapsverlof te nemen. Tijdens dit moederschapsverlof van zes weken moet de zelfstandige haar beroepsactiviteiten volledig opschorten. Die opschorting blijkt vaak een groot probleem te vormen voor iedere zelfstandige, man of vrouw, die de uitoefening van zijn job even willen stopzetten of verminderen. De zelfstandigen geven aan dat het een probleem vormt om een degelijke vervanger te vinden en deze dan ook nog op korte tijd op te leiden. In een tweede deel van het hoofdstuk trachten we, door middel van een formule die we zelf opgesteld hebben, te berekenen wat het zou kosten aan de overheid om de zelfstandigen een recht te geven op loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Dit geeft als resultaat voor tijdskrediet een kostenraming van 6.629.724 euro per maand en voor loopbaanonderbreking komen we uit op een totaal van 5.906.718 euro per maand.

In het zevende hoofdstuk maken we om af te ronden nog een algemeen besluit op. Daarin vestigen we de aandacht op enkele belangrijke conclusies.

INHOUDSOPGAVE

Woord vooraf

Samenvatting

Inhoudsopgave

Lijst tabellen

Lijst figuren

Hoofdstuk 1: Inleiding	16
1.1 Kennismaking met het onderwerp.....	16
1.2 Probleemstelling	16
1.2.1 Praktijkprobleem	16
1.2.2 Onderzoeksdoelen.....	17
1.2.3 Onderzoeksvragen.....	17
Hoofdstuk 2: Tijdskrediet.....	20
2.1 Wie kan gebruik maken van tijdskrediet en loopbaanvermindering?	21
2.2 Tijdskrediet in de strikte zin (volledige of halftijdse onderbreking)	23
2.2.1 Rechten	23
2.2.2. Voorwaarden	23
2.2.3 Beperkingen van het recht door het Generatiepact.....	27
2.3 Loopbaanvermindering met een vijfde.....	27
2.3.1 Rechten.....	27
2.3.2 Voorwaarden	28
2.3.3 Arbeidsorganisatie	28
2.4 Het bijzondere recht op loopbaanvermindering voor +50-jarigen.....	29
2.4.1 Rechten.....	29
2.4.2 Voorwaarden	30
2.4.3 Overgang naar brugpensioen.....	31
2.4.4 Landingsbanen binnen het Generatiepact	32
2.4.5 Canada Dry binnen het Generatiepact.....	32
2.5 Verzet van de werkgever.....	33
2.5.1 Ondernemingen met minder dan tien werknemers	35

2.5.2	Recht op uitstel voor de werkgever	35
2.5.3	Recht op wijziging of intrekking voor de werkgever.....	35
2.5.4	Planning en voorrang	36
2.6	Ontslagbescherming	38
2.7	Terugkeer.....	38
2.8	Aanvraagprocedure.....	39
2.8.1	Aanvraagprocedure bij de werkgever	39
2.8.2	Aanvraagprocedure bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.....	39
2.9	Vervanging.....	40
2.10	Vlaamse aanmoedigingspremies.....	40
2.10.1	Vlaamse aanmoedigingspremies in de privé-sector.....	40
2.10.2	Vlaamse aanmoedigingspremies in de private social profit sector	43
2.11	Sociaal statuut.....	48
2.11.1	Ziekteverzekering	48
2.11.2	Kinderbijslag	49
2.11.3	Pensioenen.....	49
2.11.4	Werkloosheid	50
2.11.5	Vakantie	50
2.12	Uitkeringen	51
2.13	Profiel van een werknemer die tijdskrediet opneemt.....	51
2.13.1	Verdeling naar type onderbreking van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen	53
2.13.2	Verdeling naar geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen	54
2.13.3	Verdeling naar gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen.....	54
2.13.4	Verdeling naar leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen.....	55
Hoofdstuk 3: Loopbaanonderbreking in de openbare sector		56
3.1	Reglementering voor contractuele en statutaire werknemers in lokale en provinciale besturen en contractuele werknemers bij de andere overheidsbesturen....	56
3.1.1	Op wie is deze reglementering van toepassing?	56

3.1.2	Kan een gewone loopbaanonderbreking geweigerd worden?.....	57
3.1.3	Welke vormen van loopbaanonderbreking bestaan er?.....	58
3.1.4	Op welke uitkeringen heeft de werknemer recht?	59
3.2	Reglementering in de sector autonome overheidsbedrijven.....	60
3.2.1	Op wie is deze reglementering van toepassing?	61
3.2.2	Kan een gewone loopbaanonderbreking geweigerd worden?.....	61
3.2.3	Welke vormen van loopbaanonderbreking bestaan er?.....	61
3.2.4	Op welke uitkeringen heeft de werknemer recht?	64
3.3	Reglementering voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.....	64
3.3.1	Op wie is deze reglementering van toepassing?.....	65
3.3.2	Kan een gewone loopbaanonderbreking geweigerd worden?.....	65
3.3.3	Welke vormen van loopbaanonderbreking bestaan er?.....	65
3.3.4	Op welke uitkeringen heeft de werknemer recht?	67
3.4	Reglementering voor statutaire personeelsleden van de openbare besturen.....	67
3.4.1	Op wie is deze reglementering van toepassing?.....	68
3.4.2	Kan een gewone loopbaanonderbreking geweigerd worden?.....	68
3.4.3	Welke vormen van loopbaanonderbreking bestaan er?.....	69
3.4.4	Op welke uitkeringen heeft de werknemer recht?	71
3.5	Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking.....	72
3.6	Profielschets van een werknemer die gewone loopbaanonderbreking opneemt.....	74
3.6.1	Verdeling naar type onderbreking en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen	75
3.6.2	Verdeling naar type onderbreking en gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen	77
3.6.3	Verdeling naar type onderbreking en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen	78

Hoofdstuk 4: Thematische verloven	80
4.1 Loopbaanonderbreking in het kader van het palliatief verlof	83
4.1.1 Wie kan er gebruik van maken?	83
4.1.2 Vorm en duur.....	83
4.2 Loopbaanonderbreking in het kader van de medische bijstand.....	84
4.2.1 Wie kan er gebruik van maken?	84
4.2.2. Vorm en duur.....	85
4.3 Loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof	86
4.3.1 Wie kan er gebruik van maken?	86
4.3.2 Vorm en duur.....	87
4.3.3 Voorwaarden om het recht op ouderschapsverlof te bekomen.....	87
4.4 Profiel van een werknemer of ambtenaar die één van de thematische verloven opneemt.....	89
4.4.1 Verdeling naar specifiek stelsel en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen	90
4.4.2 Verdeling naar specifiek stelsel en gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen	91
4.4.3 Verdeling naar geslacht en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen	92
 Hoofdstuk 5: Een algemene profielschets	 94
5.1 Evolutie van het aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen	94
5.2 Verdeling volgens subgroep van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen....	95
5.3 Geslacht	96
5.3.1 Evolutie volgens geslacht van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen	96
5.3.2 Verdeling naar geslacht van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen	97
5.4 Gewest	98
5.4.1 Evolutie volgens gewest van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen	98
5.4.2 Verdeling naar gewest van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen	98

5.5 Leeftijdsklasse	99
5.5.1 Evolutie volgens leeftijdsklasse van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen	99
5.5.2 Verdeling naar leeftijdsklasse van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen	100
5.6 Type onderbreking.....	101
5.6.1 Evolutie volgens type onderbreking van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen	101
5.6.2 Verdeling naar type onderbreking van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen	101
Hoofdstuk 6: De combinatieproblematiek bij zelfstandigen	103
Hoofdstuk 7: Algemeen besluit.....	111
Lijst van de geraadpleegde werken.....	114

LIJST TABELLEN

Tabel 1: Bruto- uitkeringen geldig voor het tijdskrediet vanaf 1 oktober 2006

Tabel 2: Evolutie van het aantal werknemers in België die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen tussen 2005 en 2006

Tabel 3: Bruto-uitkeringen geldig voor contractuele en statutaire werknemers in lokale en provinciale besturen en contractuele werknemers bij de andere overheidsbesturen vanaf 1 oktober 2006

Tabel 4: Bruto-uitkeringen geldig voor de sector autonome overheidsbedrijven vanaf 1 oktober 2006

Tabel 5: Bruto-uitkeringen geldig voor de statutaire personeelsleden van de openbare besturen vanaf 1 oktober 2006

Tabel 6: Evolutie van het aantal Belgische werknemers die hun arbeidstijd aanpassen door loopbaanonderbreking te nemen tussen 2005 en 2006

Tabel 7: Verdeling naar type onderbreking en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

Tabel 8: Verdeling naar type onderbreking en gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

Tabel 9: Verdeling naar type onderbreking en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

Tabel 10: Evolutie van het aantal werknemers in België die hun arbeidstijd aanpassen door loopbaanonderbreking te nemen tussen 2005 en 2006

Tabel 11: Verdeling naar specifiek stelsel en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (2006)

Tabel 12: Verdeling naar specifiek stelsel en gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (2006)

Tabel 13: Verdeling naar geslacht en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (2006)

Tabel 14: Evolutie van het aantal Belgische werknemers die hun arbeidstijd aanpassen tussen 2005 en 2006

Tabel 15: Verdeling naar type onderbreking van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

LIJST FIGUREN

Figuur 1: Verdeling naar type onderbreking van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen, in België (2006)

Figuur 2: Verdeling naar geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen, in België (2006)

Figuur 3: Verdeling naar gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen, in België (2006)

Figuur 4: Verdeling naar leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen, in België (2006)

Figuur 5: Verdeling naar type onderbreking en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

Figuur 6: Verdeling naar type onderbreking en gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

Figuur 7: Verdeling naar type onderbreking en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

Figuur 8: Verdeling naar specifiek stelsel en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (2006)

Figuur 9: Verdeling naar specifiek stelsel en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (2006)

Figuur 10: Verdeling naar geslacht en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (2006)

Figuur 11: Verdeling volgens subgroep van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

Figuur 12: Verdeling volgens subgroep van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

Figuur 13: Evolutie volgens geslacht van de Belgische werknemers die hun arbeidstijd aanpassen tussen 2005 en 2006

Figuur 14: Verdeling naar geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

Figuur 15: Evolutie volgens gewest van de Belgische werknemers in België die hun arbeidstijd aanpassen tussen 2005 en 2006

Figuur 16: Verdeling naar gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

Figuur 17: Evolutie volgens leeftijdsklasse van de Belgische werknemers die hun arbeidstijd aanpassen tussen 2005 en 2006

Figuur 18: Verdeling naar leeftijdsklasse van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

Figuur 19: Evolutie van het aantal werknemers in België die hun arbeidstijd aanpassen volgens type onderbreking tussen 2005 en 2006

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

Zowel de overheid als de werkgevers zijn zich bewust van het belang van een goede balans tussen werk en leven. Organisaties dienen er rekening mee te houden dat werknemers trachten de eisen en prioriteiten van hun werk en privé-leven te combineren. Daar mensen op de eerste plaats komen in de prioriteitenlijst van iedere onderneming gaat men steeds opnieuw op zoek naar mogelijkheden om werknemers blijvend te motiveren en het beste in hen naar boven te halen. Hieronder valt ook de behoefte van werknemers om een adempauze te kunnen inlassen tijdens hun loopbaan.

1.1 Kennismaking met het onderwerp

De Federale en Vlaamse overheid hebben de afgelopen jaren heel wat geïnvesteerd in een waaier van arrangementen die de combinatie tussen werken en privé-leven vergemakkelijken. Klassiek brengt men problemen op het gebied van combinatie tussen werk en gezinsleven in de eerste plaats in verband met arbeidstijd. Dat 'gezinsonvriendelijke uren' voor combinatieproblemen kunnen zorgen is onbetwistbaar. Het stelsel van tijdskrediet/loopbaanonderbreking kan hier een oplossing bieden. Daarnaast bestaan er ook een reeks verlofregelingen die gebeurtenissen in het privé-leven voorrang geven, waarbij de terugkeer naar werk of de combinatie met werk is voorzien. Hierbij denken we aan de regeling op het gebied van het ouderschapsverlof, het zorgverlof en het palliatief verlof.

1.2 Probleemstelling

We zullen in de probleemstelling eerst het praktijkprobleem trachten te omschrijven om zo, via de onderzoeksdoelen, tot de onderzoeksvragen te komen.

1.2.1 Praktijkprobleem

In Het Laatste Nieuws lezen we het volgende:

"De wetgeving op de werkloosheid is zo ingewikkeld geworden dat bij de RVA nog maar een handvol ambtenaren de tientallen verschillende stelsels van loopbaanonderbreking, tijdskrediet en brugpensioen kent. Dat heeft de grote baas van de RVA, Karel Baeck,

gezegd bij de voorstelling van het jaarrapport van de werkloosheidsdienst. Geen wonder dat de betrokkenen zelf helemaal niet meer weten wat hun rechten zijn, aldus de RVA-topman.” (Van der Kelen, 2006)

Dit artikel duidt ons op een probleem dat we absoluut niet mogen negeren. Hoe kan een werknemer verondersteld worden te weten waarop hij recht heeft indien zelfs de bevoegde ambtenaren van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening er vaak niet meer aan uit raken?

1.2.2 Onderzoeksdoelen

Het voornaamste doel van deze eindverhandeling is een zo volledig mogelijk beeld geven van de beschikbare overheidsmaatregelen met betrekking tot het tijdskrediet en loopbaanonderbreking. Zo zullen we elke overheidsmaatregel met betrekking tot loopbaanonderbreking en tijdskrediet uitvoerig en gedetailleerd beschrijven. Op die manier kunnen we voor de lezer van deze eindverhandeling een duidelijk beeld creëren van de mogelijkheden die deze overheidsmaatregelen bieden. Dit zullen we doen aan de hand van een literatuurstudie en een documentenanalyse. We zullen voornamelijk de wetteksten bestuderen om een inzicht te krijgen in de regelgeving. Naast deze wetteksten zullen we opteren voor brochures, krantenartikels en dergelijke om de nodige informatie te vergaren. Het Internet zal ongetwijfeld ook veel informatie kunnen bieden over dit specifieke onderwerp.

1.2.3 Onderzoeksvragen

1.2.3.1 *Afleiden van de centrale onderzoeksvraag*

Uit het bovenstaande praktijkprobleem kunnen we afleiden dat er vooral nood is aan duidelijkheid. Die vraag naar duidelijkheid komt er van verschillende partijen. Werknemers wensen te weten waar ze recht op hebben. Ze beseffen misschien wel dat ze ‘ergens’ recht op hebben maar ‘hoe?’ en ‘wat?’ blijken vaak onbeantwoorde vragen. Aan deze informatiebehoefte werd de voorbije jaren veel gewerkt. Zo biedt de website van de Rijksdienst van Arbeidsvoorziening uitgebreide informatie over de

stelsels van loopbaanonderbreking en tijdskrediet. Verder bieden de mutualiteiten en de Federale en Vlaamse Regering ook goede brochures aan. Ook werkgevers hebben een behoefte aan duidelijke informatie opdat zij zouden weten wat ze, vaak verplicht, aan hun werknemers moeten toekennen. Zo is het voor werkgevers bijvoorbeeld belangrijk te weten dat zij eventueel de loopbaanvermindering of -onderbreking van een werknemer kunnen uitstellen indien dit ernstige problemen zou geven. De laatste partij die er belang bij heeft dat de regelgeving betreffende tijdskrediet en loopbaanonderbreking duidelijk is, zijn de bevoegde ambtenaren van de dienst Tijdskrediet en Loopbaanonderbreking van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Uit het artikel van Het Laatste Nieuws (Van der Kelen, 2006) blijkt immers dat de meeste ambtenaren zelf niet meer wijs raken uit de wet.

Wat we in deze eindverhandeling beogen, is een volledig overzicht geven van de mogelijkheden die door de overheid worden aangeboden om via tijdskrediet en loopbaanonderbreking de combinatie tussen werk en privé-leven te verbeteren. We zouden dan ook willen dat dit document kan dienen als naslagwerk voor werknemers, werkgevers en de overheid. Zo zijn we gekomen tot de volgende centrale onderzoeksvraag:

Welke zijn de overheidsmaatregelen ter verbetering van de combinatie werk en privé-leven?

1.2.3.2 Afleiden van de deelvragen

Vanuit de centrale onderzoeksvraag kunnen we enkele deelvragen afleiden:

- Hoe zit het stelsel van tijdskrediet in elkaar?
- Hoe zit het stelsel van loopbaanonderbreking in elkaar?
- Hoe zit het stelsel van thematische verloven in elkaar?

Door een analyse van de informatie die we ter beschikking hebben (wetgeving, brochures, Internet en dergelijke), kunnen we op deze deelvragen een antwoord geven.

- Wie zijn de rechthebbenden en de niet-rechthebbenden van de overheidsmaatregelen?

Via een grondige analyse van de regelgeving kunnen we een onderscheid maken tussen de rechthebbenden en de niet-rechthebbenden van de overheidsmaatregelen tijdskrediet en loopbaanonderbreking.

- Wat is het profiel van een werknemer die zijn arbeidstijd aanpast?

Via een diepgaande analyse van de beschikbare jaarverslagen zullen we trachten op deze deelvraag een antwoord te bieden. Uit deze analyse zal dan een algemeen profiel naar voren komen. Naast dit algemeen profiel zullen we ook een afzonderlijk profiel opmaken van een onderbreker die tijdskrediet, loopbaanonderbreking of een thematisch verlof opneemt.

- Wat zijn de mogelijkheden voor een zelfstandige om zijn werk en privé-leven te combineren?
- Welke zijn de moeilijkheden die een zelfstandige ondervind bij het combineren van zijn baan en privé-leven?
- Wat zouden de kosten zijn indien men een zelfstandige een recht op loopbaanonderbreking of tijdskrediet wil geven?

De laatste drie deelvragen zullen we bespreken in het slothoofdstuk van deze eindverhandeling. We zijn van de mening dat het belangrijk is te onderzoeken hoe de zelfstandigen, niet-rechthebbenden van loopbaanonderbreking en tijdskrediet, erin slagen hun arbeid en privé-leven te combineren.

HOOFDSTUK 2: TIJDSKREDIET

Aan het einde van de jaren negentig wordt de loopbaanonderbreking in de privé-sector vervangen door het tijdskrediet. Op dat moment is er sprake van een positieve economische conjunctuur en lage werkloosheidscijfers. Dit heeft als gevolg dat het voor sommige functies moeilijk wordt om een vervanger te vinden binnen de groep van werklozen. Wetende dat de vervangingsplicht¹ centraal stond binnen het systeem van loopbaanonderbreking, kunnen we dus besluiten dat de heropleving van de economie de reden was voor het verminderde belang van het stelsel van loopbaanonderbreking.

De tendens dat mensen in de loop van hun leven zorgarbeid in het gezin en beroepsarbeid op een soepele wijze willen combineren, wint op dat moment aan belang. Dat alles is een reden geweest waarom een recht voor alle werknemers voor de privé-sector is gegroeid, mits ze aan enkele voorwaarden voldoen, en tegelijkertijd tot een versoepeling en zelfs afschaffing van de vervangingsplicht heeft geleid.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001², vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001³, heeft ruimte gecreëerd voor een conventioneel kader betreffende de combinatie privé-leven en werk. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is in vergelijking met de in 1985 opgerichte loopbaanonderbreking geen tewerkstellingsmaatregel. De vervangingsplicht werd immers afgeschaft in het systeem van tijdskrediet.

Onder de algemene benaming van tijdskrediet worden in feite drie verschillende stelsels samengebracht, namelijk:

- Het recht op tijdskrediet in de strikte zin (volledige of halftijdse onderbreking);

¹ Artikel 3 §1 3°, Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, voor wat volledige loopbaanonderbreking betreft en Artikel 7 §1 2°, Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 voor wat betreft vermindering van arbeidsprestaties.

² Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

³ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002

- het recht op loopbaanvermindering met een vijfde;
- het recht voor werknemers van 50-plussers op een loopbaanvermindering met een vijfde of een halftijdse loopbaanvermindering.

Waar extra aandacht op moet gevestigd worden is dat het nieuwe stelsel enkel van toepassing is op de privé-sector. De overheidssector valt dus niet onder deze regeling maar blijft onder de algemene bepalingen van de herstellwet van 22 januari 1985. Voor een grondige bespreking van de mogelijkheden voor de openbare sector wordt verwezen naar het hoofdstuk Loopbaanonderbreking in de openbare sector.

2.1 Wie kan gebruik maken van tijdskrediet en loopbaanvermindering?

Wie tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst of wie tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een andere persoon, heeft recht op tijdskrediet.⁴ Al wordt hier meteen een grote uitzondering op gemaakt. De rechten op tijdskrediet, op loopbaanvermindering met een vijfde tewerkstelling en op het bijzondere recht op loopbaanvermindering voor +50 jarigen, gelden immers alleen voor werknemers in de privé-sector.

De werknemers die recht hebben op tijdskrediet en loopbaanvermindering zijn⁵:

- "alle werknemers in de privé-sector;
- werknemers van de vroegere openbare kredietinstellingen;
- de niet-gesubsidieerde contractuele personeelsleden van het vrij onderwijs;
- de werknemers van gemengde intercommunales voor gas- en elektriciteitsdistributie;
- de werknemers van De Lijn en MIVB⁶;
- de personeelsleden van de vrije universiteiten, zowel het patrimoniumpersoneel als het personeel betaald uit werkingsmiddelen, met uitzondering van het academische personeel van de Vlaamse Gemeenschap." (Algemeen Christelijk Vakverbond, 2006b)

Elke onderneming of paritair comité heeft de mogelijkheid om bepaalde personeelscategorieën uit te sluiten door een collectieve arbeidsovereenkomst.⁷ Het is echter

⁴ Artikel 2 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁵ Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

⁶ Maatschappij voor het intercommunaal vervoer te Brussel

zo dat van zodra een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat niet mag worden afgeweken van de nationale collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, geen enkele onderneming uit die sector nog kan afwijken van de nationale collectieve arbeidsovereenkomst. De sector kan dus met andere woorden verhinderen dat een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door een onderneming bepaalde personeelscategorieën uitsluit.⁸

De rechten op tijdskrediet, op loopbaanvermindering tot een vier vijfde tewerkstelling en op het bijzondere recht op loopbaanvermindering voor +50 jarigen gelden dus niet voor:

- “ambtenaren (contractuelen en vastbenoemden) bij federale en regionale ministeries, provincies, gemeenten en de hiervan afhankelijke diensten;
- personeel van overheidsinstellingen (met uitzondering van De Lijn en MIVB) en autonome overheidsbedrijven. Voor de werknemers van De Post, Belgacom, NMBS, Belgocontrol en BIAC⁹ werd er bij het Koninklijke Besluit van 10 juni 2002 een regeling ingevoerd die gelijkwaardig is aan de rechten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst 77;
- tijdelijk en vastbenoemd personeel tewerkgesteld in het onderwijs (met uitzondering van personeelsleden van vrije universiteiten);
- personeel van centra voor leerlingenbegeleiding;
- personeel van kinderdagverblijven;
- PWA¹⁰-werknemers;
- werknemers in centra voor beroepsopleiding voor werkzoekenden;
- leerlingen, zowel met een industrieel leercontract als met een middenstandleercontract.”(Algemeen Christelijk Vakverbond, 2006b)

⁷ Artikel 2 §3, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁸ Artikel 2 §4, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁹ BIAC noemt sinds kort The Brussels Airport Company

¹⁰ PWA = plaatselijk werkgelegenheidsagentschap

2.2 Tijdskrediet in de strikte zin (volledige of halftijdse onderbreking)

2.2.1 Rechten

Elke werknemer heeft recht op een krediet om zijn loopbaan volledig te onderbreken of om over te stappen naar een halftijdse betrekking. Dit krediet bedraagt één jaar over de gehele loopbaan en moet worden opgenomen in minimumperiodes van drie maanden.¹¹

Belangrijk om te weten is dat sectoren en ondernemingen de mogelijkheid hebben om door een collectieve arbeidsovereenkomst de duur van het tijdskrediet te verlengen tot maximum vijf jaar over de gehele loopbaan.¹² Indien de sector of de onderneming de duur van het tijdskrediet verlengd heeft, mag de totale duur van de oude en de nieuwe loopbaanonderbrekingen over de gehele loopbaan niet meer bedragen dan vijf jaar of 60 maanden.¹³

Periodes van volledige onderbreking of vermindering van de prestaties met de helft volgens de oude regeling van loopbaanonderbreking worden in mindering gebracht van het recht op tijdskrediet. Onderbrekingen in het kader van thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen en verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid) worden daarentegen niet afgetrokken van het krediet.¹⁴

2.2.2 Voorwaarden

2.2.2.1 *Anciënniteitsvoorwaarde*

De oorspronkelijke reglementering over de loopbaanonderbreking stelde dat de onderbreker minstens één jaar dienst in de onderneming moest hebben voor hij zijn aanvraag kon doen. Later werd deze voorwaarde geschrapt en kon iedereen die, al was het maar één dag, werkte een loopbaanonderbreking aanvragen.

¹¹ Artikel 3 § 1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

¹² Artikel 3 §2, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

¹³ Artikel 4 §2, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

¹⁴ Artikel 4 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

Tijdens het opstellen van de collectieve arbeidsovereenkomst over tijdskrediet voerde men opnieuw een anciënniteitsvoorwaarde in. Nu moet de werknemer, om recht te hebben op tijdskrediet, in de vijftien maanden voorafgaande aan de aanvraag minstens twaalf maanden verbonden geweest zijn met de werkgever.¹⁵

Het onderscheid tussen “verbonden geweest zijn met de werkgever” en “tewerkgesteld geweest zijn” is van groot belang. Wie bijvoorbeeld het jaar voor zijn aanvraag een loopbaanonderbreking genomen had, was nog steeds verbonden met de werkgever want hij bleef ingeschreven in het personeelsregister. Of hij gedurende dat jaar tewerkgesteld was, is afhankelijk van de reden van zijn onderbreking. Zie hiervoor het onderscheid tussen gelijkgestelde periodes en geneutraliseerde periodes in puntje 2.2.2.2 Tewerkstellingsvoorwaarden

2.2.2.2 Tewerkstellingsvoorwaarden

De tewerkstellingsvoorwaarden verschillen naargelang het soort tijdskrediet dat opgenomen wordt. Bij een volledige schorsing van de arbeidsprestaties speelt het geen rol in welk arbeidsregime (voltijds, deeltijds) de werknemer werkte.¹⁶ Wanneer de werknemer de arbeidsprestaties wil verminderen tot een halftijdse betrekking speelt het arbeidsregime wel een rol en moet de werknemer in de twaalf maanden voorafgaande aan zijn aanvraag minstens voor drie vierde van een voltijdse betrekking bij zijn werkgever tewerkgesteld geweest zijn.¹⁷

Het berekenen van de tewerkstellingsperiode van twaalf maanden is een behoorlijk ingewikkeld verhaal. Zo maakt men een onderscheid tussen gelijkgestelde periodes die met gewone periodes van effectieve arbeid gelijkgesteld worden en geneutraliseerde periodes die niet meetellen voor het bereiken van de twaalf maanden arbeid, maar er ook niet voor zorgen dat men opnieuw twaalf maanden moet werken alvorens men een aanvraag kan doen.

¹⁵ Artikel 5, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

¹⁶ Artikel 3 §1 1°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

¹⁷ Artikel 3 §1 2°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

Bij een gelijkstelling wordt gedaan alsof de aanvrager gedurende die afwezigheid wel gewerkt heeft, ook al is dat niet effectief het geval. De gebruikelijke schorsingen in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden meegerekend in het jaar van tewerkstelling. De volgende inactiviteitsdagen worden gelijkgesteld¹⁸:

- "schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht;
- de afwezigheden door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedekt door het gewaarborgd dagloon;
- de verloren uren;
- de jaarlijkse vakantie (naast de wettelijke vakantiedagen ook de dagen verlof die worden toegekend ter uitvoering van een collectief akkoord zoals anciënniteitsverlof, extralegaal verlof, syndicaal verlof enz.);
- periodes van zwangerschapsrust en arbeidsonderbrekingen als gevolg van de bepalingen betreffende moederschapsbescherming in de arbeidswet;
- zetelen als raadsheer of rechter in sociale zaken in arbeidsgerechten;
- afwezigheid als gevolg van sociale vorming, betaald educatief verlof of politiek verlof
- voorlopige vrijheidsberoving;
- militaire dienst, burgerdienst e.d.;
- kort verzuim;
- verlof om dwingende redenen (Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 45¹⁹);
- tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis, slecht weer of economische redenen;
- de dagen verlof die worden toegekend ter uitvoering van een collectief akkoord (bijvoorbeeld extralegale vakantiedagen, inhaalrust,...)."²⁰

¹⁸ Artikel 11 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

¹⁹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen

²⁰ Artikel 11 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

In het geval van schorsing wegens ziekte of ongeval wordt de gelijkgestelde periode beperkt tot de door het gewaarborgde loon gedekte perioden. In de praktijk betekent dit, behoudens enkele uitzonderingen, zowel voor arbeiders als bedienden een periode van dertig dagen.

Bij een neutralisering wordt de periode waarin niet effectief gewerkt werd "weggeknipt". De periode wordt met andere woorden genegeerd, net alsof ze nooit bestaan heeft. De volgende inactiviteitsdagen worden geneutraliseerd²¹:

- "de periode van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval buiten de periode van gewaarborgd maandloon voor maximaal vijf maanden;
- de periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte gedurende maximaal twaalf maanden waarbij men tijdelijk volledig arbeidsongeschikt is;
- ouderschapsverlof, zorgverlof voor zieke familieleden en palliatief verlof;
- de dagen van stakingen en lock-out²²;
- de periodes van verlof zonder wedde."²³

Alle andere periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, andere dan deze geformuleerd door de collectieve arbeidsovereenkomst als gelijkgesteld of geneutraliseerd, zullen de periode van twaalf maanden onderbreken (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, 2007). Zo zal bijvoorbeeld een periode van volledige schorsing in het kader van tijdskrediet de periode van twaalf maanden onderbreken omdat dit noch een gelijkgestelde noch een geneutraliseerde periode is.

²¹ Artikel 11 §2, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

²² Een lock-out is een tijdelijke sluiting van een onderneming, niet om economische redenen of om redenen eigen aan de onderneming, maar een actie om patronale eisen of standpunten kracht bij te zetten in een collectief conflict.

²³ Artikel 11 §2, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

2.2.3 Beperkingen van het recht door het Generatiepact (Algemeen Christelijk Vakverbond, 2006a)

Het Generatiepact bevat de beperking van het recht op volledige onderbreking in het kader van het tijdskrediet tot één jaar vanaf 1 juni 2007. De Regering laat wel nog toe dat de werknemer voltijds tijdskrediet langer dan één jaar neemt, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst dit toelaat. De werknemer zal echter vanaf het tweede jaar slechts een uitkering krijgen indien hij daarvoor een goede motivering kan voorleggen. Enkel de volgende drie redenen zullen aanvaard worden: opvoeding van kinderen jonger dan acht jaar, verzorging van een zwaar ziek familielid en het volgen van bijscholing.

Deze beperking heeft dus tot gevolg dat voor tijdskrediet langer dan één jaar, zonder geldige motivering, geen uitkering zal verleend worden door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

2.3 Loopbaanvermindering met een vijfde

2.3.1 Rechten

Je hebt als werknemer het recht je loopbaan te verminderen met één dag per week of twee halve dagen per week. Dit kan je als werknemer gedurende minimum zes maanden en maximum vijf jaar van je loopbaan (niet verlengbaar door een collectieve arbeidsovereenkomst).²⁴

Reeds eerder genomen loopbaanverminderingen met een vijfde, een vierde of een derde worden in mindering gebracht van de maximumduur van vijf jaar.²⁵ Onderbrekingen in het kader van thematische verloven worden niet in rekening gebracht.²⁶

²⁴ Artikel 6 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

²⁵ Artikel 8, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

²⁶ Artikel 8, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

De totale duur van loopbaanvermindering volgens het oude systeem loopbaanonderbreking en het nieuwe systeem van de vierdagenweek mag in totaal niet meer dan 60 maanden per loopbaan bedragen.

2.3.2 Voorwaarden

2.3.2.1 Anciënniteitsvoorwaarde

Om recht te hebben op loopbaanvermindering met een vijfde moet de werknemer op het moment dat hij een aanvraag indient gedurende minstens vijf jaar met de werkgever verbonden zijn geweest via een arbeidsovereenkomst.²⁷

2.3.2.2 Tewerkstellingsvoorwaarde

De werknemer moet gedurende de laatste twaalf maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving in een voltijdse arbeidsregeling hebben gewerkt, wat inhoudt dat hij minstens vijf dagen per week werkte.²⁸

Om te bepalen of een werknemer beantwoordt aan de opgelegde tewerkstellingsvoorwaarden, moet men niet enkel rekening houden met de werkelijke prestaties maar ook met de met arbeid gelijkgestelde en geneutraliseerde periodes. Voor een bespreking hiervan verwijzen we naar 2.2.2.2 Tewerkstellingsvoorwaarden.

2.3.3 Arbeidsorganisatie

In de praktijk stelt men vast dat werknemers die tijdelijk hun loopbaan verminderen of onderbreken, de druk op andere werknemers aanzienlijk verhogen. Het is moeilijk om een vervanger te vinden, zeker voor specialisten. Bovendien is het tijdskrediet moeilijk combineerbaar met ploegenarbeid en daarbij komt nog eens het feit dat het onbepaald mogelijk maken voor 50-plussers om tijdskrediet op te nemen een verlies aan ervaring betekent (Mouton, 2004).

²⁷ Artikel 7 1°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

²⁸ Artikel 7 2°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

Het opnemen van de vier vijfde loopbaanvermindering, onder de vorm van één dag per week of twee halve dagen per week, stelt soms problemen op het vlak van de arbeidsorganisatie in de bedrijven. In dat geval hebben bedrijven de mogelijkheid om de loopbaanvermindering anders te organiseren²⁹, door onder meer een spreiding over een langere periode dan een week, zonder echter te vervallen in een dagelijkse arbeidsduurverkorting. De loopbaanvermindering zou ook genomen kunnen worden in wisselende uurroosters. Dit zou de druk onder collega's kunnen verzachten. Deze afspraken gelden enkel op ondernemingsvlak voor zover het arbeidsreglement dit toelaat.

2.4 Het bijzondere recht op loopbaanvermindering voor +50 jarigen

2.4.1 Rechten

De collectieve arbeidsovereenkomst 77bis beoogde oudere werknemers de mogelijkheid te geven minder te werken waardoor ze langer aan de slag kunnen blijven, wat een verhoging van de activiteitsgraad impliceert. Daarom werd een bijzonder recht op loopbaanvermindering voor 50-plussers gecreëerd.

Het gaat om een recht op loopbaanvermindering voor +50 jarigen die hun loopbaan met een vijfde of tot een halftijdse baan willen verminderen. Dit recht is onbeperkt in duur en kan dus lopen tot aan het pensioen of brugpensioen.³⁰ De meerderheid van de 50-plussers maakt dan ook gebruik van deze mogelijkheid om geleidelijk over te gaan van werk naar pensioen. Sinds de invoering van het tijdskrediet in 2002 en de gunstigere financiële voorwaarden van werktijdvermindering voor vijftigplussers is de populariteit van deze 'landingsbanen' ook bij oudere mannen zeer sterk gestegen. Dit fenomeen kan ook teruggevonden worden in de profielschets van dit hoofdstuk.

Bij loopbaanvermindering met een vijfde wordt er een minimumperiode van zes maanden voorzien om het recht uit te oefenen.³¹ Bij overgang naar halftijdse prestaties bedraagt

²⁹ Artikel 6 §2, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

³⁰ Artikel 1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

³¹ Artikel 9 §1 1°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

de minimumduur drie maanden.³² Het is mogelijk om de uitoefening van het recht stop te zetten en er later opnieuw gebruik van te maken. Er moet dan wel opnieuw aan de tewerkstellingsvoorwaarden voldaan worden.

2.4.2 Voorwaarden

2.4.2.1 *Leeftijdsvoorwaarde*

De werknemer moet minstens vijftig jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van het recht.³³ Deze voorwaarde moet dus nog niet vervuld zijn op het moment dat er een aanvraag gedaan wordt (zoals voor de andere voorwaarden wel het geval is) maar pas vanaf het ogenblik dat de loopbaanvermindering effectief ingaat.

2.4.2.2 *Anciënniteitsvoorwaarden*

Er zijn twee anciënniteitsvoorwaarden waaraan de werknemer gelijktijdig moet voldoen:

- anciënniteit bij zijn werkgever³⁴: de werknemer moet minstens gedurende vijf jaar met zijn werkgever verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst;
- anciënniteit als werknemer³⁵: de werknemer moet minstens twintig jaar anciënniteit als werknemer hebben.

2.4.2.3 *Tewerkstellingsvoorwaarden*

De tewerkstellingsvoorwaarden verschillen naargelang de werknemer wil overstappen naar een halftijdse betrekking, dan wel naar een vier vijfde loopbaanvermindering.

³² Artikel 9 §1 2°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

³³ Artikel 10 §2 1°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

³⁴ Artikel 10 §2 2°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

³⁵ Artikel 10 §3, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

³⁶ Artikel 10 §2 3°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

Om recht te hebben op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking moet de werknemer gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving tewerkgesteld geweest zijn:

- ofwel minstens voor drie vierde van een voltijdse betrekking³⁷;
- ofwel voor de helft van een voltijdse betrekking in het kader van het oude stelsel voor loopbaanonderbreking, op voorwaarde dat de werknemer 50 jaar of ouder is op het ogenblik van de aanvraag of van de laatste verlenging van die loopbaanonderbreking. Die werknemer moet bovendien zijn aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van minstens één jaar.³⁸

Om recht te hebben op een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde moet de werknemer gedurende de twaalf maanden voorafgaande aan de aanvraag voltijds of aan vier vijfde in het kader van een loopbaanvermindering (hetzij op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, hetzij op basis van het oude stelsel van loopbaanonderbreking) tewerkgesteld geweest zijn in een arbeidsregeling gespreid over vijf dagen of meer.³⁹

Om te bepalen of een werknemer beantwoordt aan de opgelegde tewerkstellingsvoorwaarden, moet men niet enkel rekening houden met de werkelijke prestaties maar ook met de met arbeid gelijkgestelde en geneutraliseerde periodes. Voor een bespreking hiervan verwijzen we naar 2.2.2.2 Tewerkstellingsvoorwaarden.

2.4.3 Overgang naar brugpensioen

De overgang van het stelsel van loopbaanvermindering als 50-plusser naar brugpensioen wordt geregeld door de stopzetting van de loopbaanvermindering en ook de opheffing van de ontslagbescherming (Algemeen Christelijk Vakverbond, 2006b).

³⁷ Artikel 10 §1 2°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002

³⁸ Artikel 10 §1 2°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002

³⁹ Artikel 10 §1 1°, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002

2.4.4 Landingsbanen binnen het Generatiepact

Met het Generatiepact beoogt de Regering-Verhofdstadt vooral het loopbaaneinde en de financiering van de sociale zekerheid aan te pakken. Zestig maatregelen moeten de activiteitsgraad in België anderhalf keer sneller doen stijgen dan het Europese gemiddelde (Federale Regering, 2006).

De vergrijzing van de bevolking stelt de Belgische maatschappij en economie voor een grote uitdaging. Daarom wil de Regering een meer pro-actief en leeftijdsbewust personeelsbeleid bij de bedrijven aanmoedigen. Vanaf 1 juni 2007 zullen alle⁴⁰ werknemers van 55 jaar en ouder sowieso gebruik kunnen maken van de loopbaanvermindering met een vijfde. Daarbovenop zullen zij niet meer in aanmerking worden genomen voor de toepassing van de 5%-drempel⁴¹ (Landelijke bediendencentrale, 2007). Hiermee beoogt men het aantal vervroegde uittredingen te verminderen.

De anciënniteitsvereiste die nu geldt voor loopbaanvermindering, namelijk vijf jaar verbonden geweest zijn met de werkgever, gaat in tegen de oproep tot grotere professionele mobiliteit en zal dus afgebouwd worden tot drie jaar. Deze voorwaarde wordt voor de werknemers aangeworven vanaf de leeftijd van 50 jaar, mits akkoord van de werkgever, herleid tot twee jaar. Werknemers die na hun 55^e aangeworven worden zullen na één jaar hun recht op tijdskrediet kunnen openen bij hun nieuwe werkgever, mits akkoord van de werkgever (Federale Regering, 2006).

2.4.5 Canada Dry binnen het Generatiepact

De belangrijkste doelstelling van het Generatiepact is oudere werknemers langer aan het werk houden. De Regering wil vroeger stoppen ontmoedigen door andere regelingen dan brugpensioen moeilijker en vooral duurder te maken.

⁴⁰ De veralgemening van het recht op een vijfde vermindering geldt niet voor:

- sleutelfuncties;
- werknemers die werken in een onderneming van tien of minder werknemers;
- personeelsleden die door een collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgesloten blijven uitgesloten.

⁴¹ Voor een bespreking van de 5%-drempel verwijzen we naar 2.5.4 Planning en voorrang

Canada Dry is de koosnaam voor eindeloopbaanregelingen die op brugpensioen lijken maar het niet zijn – zoals canada dry geen champagne is maar wel als champagne bubbelt. Deze regelingen waren vaak interessant omdat ze een vroegere uitstapleeftijd konden voorzien, men moest er geen bijdragen voor betalen en er moest geen vervanging gegarandeerd worden (Algemeen Christelijk Vakverbond, 2006a). Hiermee worden voornamelijk de aanvullingen bij tijdskrediet geïmplementeerd waar alleen de oudere werknemers aanspraak op kunnen maken en die uitbetaald worden tot het pensioen of brugpensioen (Algemeen Christelijk Vakverbond, 2006a).

Over de Canada Dry-regelingen en aanverwante pseudo-brugpensioenregelingen handelt een artikel in de Standaard (Rasking, 2006b), waarin wordt uitgelegd dat deze regelingen financieel onaantrekkelijk zullen worden gemaakt. Er zullen inhoudingen worden verricht op de aanvullende werkgeversvergoedingen én op de onderbrekingsuitkering in geval van volledig of halftijds tijdskrediet (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2006b). Indien de werknemer een dergelijke aanvullende vergoeding ontvangt, kunnen hier vanaf 1 april 2007 bijdragen op verschuldigd zijn ten laste van de werkgever. Opgemerkt dient te worden dat deze inhoudingen en bijdragen zijn pas verschuldigd vanaf het moment de werknemer 50 jaar is geworden!

2.5 Verzet van de werkgever

Volgens veel werkgevers wegen de voordelen van het tijdskrediet niet op tegen de nadelen. Ze verliezen productiviteit en vinden moeilijk vervanging voor de afwezige werknemers. Er komen volgens een artikel in Trends (Mouton, 2002) vooral veel negatieve reacties van de kleine en middelgrote ondernemingen, die met bijna onoverkomelijke problemen zitten wanneer één van hun werknemers tijdskrediet opneemt. Werkgevers moeten hun organisatie overhoop halen om hun onderneming te kunnen laten draaien. Een bijkomend probleem dat zich stelt voor de werkgevers is vervanging vinden. Werkgevers zijn dan ook boos dat met het uitdenken van het tijdskrediet geen rekening werd gehouden met de impact op de productiviteit. Het is geen uitzondering dat bedrijven op een maandag of een vrijdag delen van de productie moeten stilleggen omdat de meeste onderbrekers kiezen voor deze dagen als vrije dag wanneer zij onderbreken met een vijfde. Verder halen de werkgevers ook nog aan dat er vaak oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van het systeem van tijdskrediet. Zo vragen

werknemers tijdskrediet aan om een reis te maken, een bouwproject te starten of zelfs om in het zwart te werken...

Het financieel-economische weekblad Trends (Meulenaer, 2005) voerde een enquête uit bij topmanagers over de eindloopbaan. Daarin kwam ook het tijdskrediet aan bod. 32,8% van de respondenten wou de maatregel afschaffen, 30,8% wou het tijdskrediet inkrimpen tot bepaalde categorieën. Slechts 11,1% vond het systeem goed zoals het was. De enquête bevestigde ook dat het tijdskrediet voor kleinere bedrijven een groter probleem vormt dan voor de grotere ondernemingen (Meulenaer, 2005). Het waren immers alleen de kleine ondernemingen (tot 50 werknemers) die het systeem eerder wilden afschaffen dan inkrimpen (34,7% voor afschaffen tegenover 26,5% voor inkrimpen).

Een goed halfjaar nadat in België met het tijdskrediet een nieuw stelsel van loopbaanonderbreking ingevoerd werd, lanceerden de werkgeversorganisaties Unizo⁴² en VBO⁴³ een aanval op het systeem. Het VBO eiste op dat moment dat het tijdskrediet aan banden zou worden gelegd. De grootste werkgeversorganisatie stond erop dat een werknemer die tijdskrediet opnam ook langer zou werken. Zo zegt Pieter Timmermans van het VBO in de krant De Morgen (Corthouts, 2002) dat het onmogelijk wordt voor de sociale zekerheid om mensen 35 jaar lang een pensioen te geven als ze daarvoor slechts gedurende 35 jaar hebben bijgedragen. Unizo wilde alvast beletten dat werknemers zomaar kunnen overstappen van de ene naar de andere formule van tijdskrediet. Ze waren ook van de mening dat er een maatschappelijk verantwoorde reden moet zijn om minder te gaan werken. Zo haalt Kris Peeters in een interview in De Standaard aan dat ouderschapsverlof door alle werkgevers welwillend wordt bekeken maar dat dat anders ligt voor werknemers die tijdskrediet willen opnemen om bijvoorbeeld een wereldreis te maken of een huis te bouwen (Rasking, 2002).

Het recht op tijdskrediet, het recht op loopbaanvermindering met een vijfde en het bijzondere recht op loopbaanvermindering voor +50 jarigen behoren echter tot het statuut van de werknemer. Dit betekent dan ook dat de werkgever deze rechten niet kan ontnemen of wijzigen.

⁴² Unie voor Zelfstandige Ondernemers

⁴³ Verbond Belgische Ondernemingen

Er werden aan de werkgevers wel enkele instrumenten gegeven om te kunnen omgaan met de uitoefening van deze rechten. Er zijn vier uitzonderingen op het onherroepelijke karakter van deze rechten:

- voor ondernemingen met minder dan tien werknemers;
- het recht op uitstel voor de werkgever;
- de mogelijkheid tot wijziging of intrekking door de werkgever;
- een planning en voorrangsregeling die de werkgever kan invoeren.

2.5.1 Ondernemingen met minder dan tien werknemers

In kleine ondernemingen met ten hoogste tien werknemers⁴⁴ kan de werknemer pas gebruik maken van zijn rechten op tijdskrediet of loopbaanvermindering als hij voor zijn aanvraag de goedkeuring van de werkgever krijgt (Algemeen Christelijk Vakverbond, 2006b).

2.5.2 Recht op uitstel voor de werkgever

De werkgever heeft gedurende zes maanden het recht de opname van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering uit te stellen. Hiervoor moet de werkgever ernstige interne of externe redenen⁴⁵ aangeven en zijn vraag tot uitstel voldoende motiveren.⁴⁶

2.5.3 Recht op wijziging of intrekking voor de werkgever

Enkel voor wat de loopbaanvermindering betreft, beschikt de werkgever over een beperkt recht tot wijziging of intrekking. Dit kan maar zover dit in overleg met de werknemers (ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging, arbeidsreglement) werd toegestaan en hiervoor de redenen en duur werden vastgelegd. Het gaat hier om een beperkt en voorwaardelijk recht voor de werkgever met als bedoeling organisatieproblemen op te

⁴⁴ Voor het tellen van het aantal werknemers moet men kijken naar het personeelsbestand op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar van de aanvraag. Er wordt niet meer geteld in voltijdse equivalenten maar wel volgens het aantal personen.

⁴⁵ de organisatorische behoeften, de continuïteit en de reële vervangingsmoeilijkheden

⁴⁶ Artikel 14 §1- §3, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

lossen zoals de ziekte van een collega, de buitengewone vermeerdering van werk of andere ernstige redenen.⁴⁷

Daar staat tegenover dat de werkgever geen enkele mogelijkheid heeft om het reeds toegekende recht op tijdskrediet te wijzigen, laat staan in te trekken.

2.5.4 Planning en voorrang

Wanneer in een onderneming⁴⁸ of op een dienst⁴⁹ meer dan 5% van de werknemers gelijktijdig afwezig zijn als gevolg van beroepsloopbaanonderbreking, tijdskrediet of loopbaanvermindering, treedt er verplicht een mechanisme van planning en voorkeur in werking. Dit mechanisme werd ingesteld om problemen met betrekking tot de organisatie van het werk te voorkomen.⁵⁰

De drempel van 5% wordt berekend op het aantal werknemers dat gelijktijdig in tijdskrediet, loopbaanvermindering of beroepsloopbaanonderbreking is.⁵¹ Op dit principe bestaan enkele uitzonderingen. Zo worden de werknemers die afwezig zijn voor ouderschapsverlof, voor de verzorging van een zwaar ziek familielid en palliatief verlof niet meegeteld voor de berekening van de 5% drempel.⁵² Werknemers die eerst ofwel hun recht op palliatief verlof ofwel hun recht op verlof voor verzorging van een zwaar ziek familielid uitputten, worden voor de eerste zes maanden tijdskrediet of loopbaanvermindering met een vijfde die daarop volgen niet meegeteld voor de 5%-drempel.⁵³ De werknemers ouder dan 50 jaar die loopbaanvermindering opgenomen hebben, worden trouwens ook maar vijf jaar meegeteld voor de drempelberekening.⁵⁴ Dit zal vanaf juni 2007 veranderen door de komst van het Generatiepact. De 55-plussers⁵⁵ die

⁴⁷ Artikel 14 §4, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁴⁸ "Onderneming" wordt gedefinieerd als de technische bedrijfseenheid zoals gehanteerd voor de sociale verkiezingen (Wet van 20 september 1984 houdende organisatie van het bedrijfsleven)

⁴⁹ "Dienst" wordt gedefinieerd naar gelang de kenmerken van de onderneming en de organisatie ervan.

⁵⁰ Artikel 15 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁵¹ Artikel 15 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁵² Artikel 15 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁵³ Artikel 15 §4, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁵⁴ Artikel 15 §4, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁵⁵ De veralgemening van het recht op een vijfde vermindering geldt niet voor:

- sleutelfuncties;
- werknemers die werken in een onderneming van tien of minder werknemers;

opteren voor het bijzondere recht op loopbaanvermindering voor 50-plussers, worden dan niet meer opgenomen in de 5%- drempel (zie ook puntje 2.4.4 Landingsbanen binnen het Generatiepact).

De drempel van 5% kan, naar boven of naar onder toe, gewijzigd worden door een collectief akkoord (Bond der Bedienden Technici en Kaderleden, 2002). Dit kan gebeuren door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in het paritaire comité of door een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak. Op ondernemingsvlak kan de drempel eveneens bij arbeidsreglement worden gewijzigd (Bond der Bedienden Technici en Kaderleden, 2002).

Het mechanisme van voorkeur en planning moet afgesproken worden in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.⁵⁶

Indien er op ondernemingsvlak geen regeling hieromtrent getroffen wordt, geldt de aanvullende regeling die afgesproken werd binnen de Nationale Arbeidsraad. Deze werkt als volgt:

- eerste voorrang: werknemers die hun rechten op palliatief verlof of verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden opgebruikt hebben en een verlenging zoeken via tijdskrediet of loopbaanvermindering;
- tweede voorrang: werknemers waarvan het gezin bestaat uit twee werkende personen of éénuoudergezinnen met kinderen jonger dan twaalf jaar of waar een kind op komst is. Binnen deze groep geldt een voorkeur volgens het aantal kinderen en de duur van de gevraagde regeling (kortste periodes eerst);
- derde voorrang: werknemers ouder dan 50 jaar (binnen deze groep genieten de werknemers met een loopbaanvermindering met een vijfde voorrang);
- vierde voorrang: werknemers in beroepsopleiding.”⁵⁷

- personeelsleden die door een collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgesloten blijven uitgesloten.

⁵⁶ Artikel 16, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

Het mechanisme van voorrang en planning betekent niet dat bij overschrijding van de 5%-drempel de rechten op tijdskrediet of loopbaanvermindering verloren gaan. Deze rechten blijft de werknemer behouden. Het is de effectieve opname van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering die wordt uitgesteld.

2.6 Ontslagbescherming

De wet heeft een bescherming tegen ontslag voorzien om de werknemer in staat te stellen om zijn recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering uit te oefenen. Vanaf de schriftelijke aanvraag tot drie maanden na de einddatum van het tijdskrediet of drie maanden na de datum waarop de werkgever heeft laten weten dat hij niet instemt met het tijdskrediet, mag de werkgever niet ééenzijdig een einde maken aan de arbeidsovereenkomst.⁵⁸ Het gaat eigenlijk niet om een echt ontslagverbod. Enerzijds blijft de werkgever vrij om te ontslaan om geldige redenen, die vreemd zijn aan de beschermende omstandigheden. Een eventueel ontslag zal dus goed gemotiveerd moeten worden. Anderzijds geeft een onregelmatig ontslag geen aanleiding tot verplichte reïntegratie maar tot betaling van een forfaitaire beschermingsvergoeding.⁵⁹ Deze schadevergoeding is gelijk aan zes maanden loon plus de verbrekingsvergoeding.⁶⁰ Bij loopbaanvermindering wordt deze schadevergoeding berekend op basis van het deeltijdse loon.

2.7 Terugkeer

In de regelgeving wordt ook bijzondere aandacht verleend aan de terugkeer naar de baan na het einde van het tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Na de terugkeer moet de werknemer immers herplaatst worden in de vroegere functie.⁶¹ Als dit niet mogelijk is, moet hij een gelijkwaardige of vergelijkbare functie krijgen zoals gesteld in zijn arbeidsovereenkomst.⁶²

⁵⁷ Artikel 17, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁵⁸ Artikel 20 §3, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁵⁹ Artikel 20 §4, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁶⁰ Artikel 20 §4, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁶¹ Artikel 20 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

2.8 Aanvraagprocedure

2.8.1 Aanvraagprocedure bij de werkgever

Om van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering te genieten, moet de werknemer een schriftelijke aanvraag aangetekend versturen of overhandigen tegen een ontvangstbevestiging.⁶³ Er moet dus altijd een schriftelijke aanvraag zijn. Een e-mail geldt niet als een geldige aanvraag.

De aanvraag wordt gedaan:

- drie maanden voor het begin van de uitoefening van zijn recht als de onderneming meer dan twintig werknemers telt⁶⁴;
- zes maanden voor het begin van de uitoefening van zijn recht als de onderneming ten hoogste twintig werknemers telt⁶⁵;

Werknemer en werkgever kunnen zich wel schriftelijk akkoord stellen over een kortere termijn (Algemeen Belgisch Vakverbond, 2006).

2.8.2 Aanvraagprocedure bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

Nadat de werknemer met de werkgever de aanvraag van tijdskrediet of loopbaanvermindering overeengekomen is, moet hij een aanvraag om uitkeringen indienen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Dit moet met het speciaal voorziene formulier C61-ca77bis. Dit formulier moet ingevuld en ondertekend worden door werknemer en de werkgever. Dit formulier dient dan minstens één maand voor de aanvangsdatum aangetekend verstuurd te worden naar het plaatselijke kantoor van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

⁶² Artikel 20 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁶³ Artikel 12 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁶⁴ Artikel 12 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

⁶⁵ Artikel 12 §1, Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001

Als alle voorwaarden vervuld zijn, met inbegrip van de drempel van 5%, dan kent de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening het recht op uitkeringen toe vanaf de dag aangeduid op de aanvraag.

2.9 Vervanging

In het stelsel van tijdskrediet is er geen sprake meer van een vervangingsplicht. De vervangingsplicht⁶⁶ als voorwaarde om het recht uit te oefenen is dus weggevallen. Dit omdat de rechten op tijdskrediet en loopbaanvermindering niet langer beschouwd worden als een tewerkstellingsmaatregel maar een maatregel ter bevordering van de combinatie werk en privé-leven.

2.10 Vlaamse aanmoedigingspremies

De Vlaamse overheid geeft in bepaalde gevallen aanmoedigingspremies voor bepaalde werknemers in de privé-sector die tijdskrediet nemen. Deze premies ontvangen ze bovenop de uitkering die zij krijgen van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

2.10.1 Vlaamse aanmoedigingspremies in de privé-sector

Opgemerkt dient te worden dat voor werknemers die hun loopbaan met een vijfde verminderen of werknemers die ouder zijn dan vijftig jaar géén Vlaamse aanmoedigingspremies voorzien zijn. Om dit te compenseren zijn de onderbrekingsuitkeringen voor de werknemers die uit de boot vallen voor deze aanmoedigingspremies wel verhoogd (Ministerie Vlaamse Gemeenschap, 2005a).

De volgende kredieten kunnen worden opgenomen door werknemers van privé-bedrijven in het Vlaamse Gewest, maar niet door werknemers uit de Vlaamse social profit sector (zie hiervoor 2.10.2 Vlaamse aanmoedigingspremies in de social profit sector).⁶⁷

⁶⁶ Artikel 3 §1 3°, Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 voor wat betreft volledige onderbreking van prestaties en Artikel 7, §1 2°, Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 voor wat betreft vermindering van arbeidsprestaties.

⁶⁷ Artikel 2, Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector

2.10.1.1 Aanmoedigingspremie Opleidingskrediet

Om in aanmerking te komen voor de Vlaamse aanmoedigingspremie Opleidingskrediet moet de werknemer voldoen aan enkele voorwaarden:

- “tewerkgesteld zijn bij een in het Vlaamse Gewest gelegen onderneming met een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte die neergelegd en geregistreerd is bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, en waarin een opleidingskrediet mogelijk wordt gemaakt” (Ministerie Vlaamse Gemeenschap, 2005a);
- zijn federale tijds krediet al hebben verkregen;
- een opleiding volgen die aan één van de vooropgestelde criteria⁶⁸ voldoet (Ministerie Vlaamse Gemeenschap, 2005a).

Werknemers van ondernemingen die geen sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte hebben, kunnen toch een Vlaamse aanmoedigingspremie krijgen als ze een opleiding in het kader van tweedekansonderwijs⁶⁹ volgen.⁷⁰

De werknemer kan deze aanmoedigingspremie Opleidingskrediet voor de duur van maximum twee jaar verkrijgen tijdens de volledige beroepsloopbaan.⁷¹ Werknemers

⁶⁸

- een opleiding bij de VDAB,
- een opleiding die door de Vlaamse Overheid wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend. Die opleiding moet minimum 120 jaren op jaarbasis tellen,
- een opleiding die wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de sectorale opleidingsfondsen,
- een opleiding die daarmee gelijkgesteld is.

⁶⁹ Tweedekansonderwijs:

- onderwijs om iemand die ouder dan 18 is een (hoger) diploma secundair onderwijs te laten behalen
- onderwijs in een centrum voor basiseducatie en vorming
- een basisopleiding Nederlands voor anderstaligen
- een basisopleiding informatica

⁷⁰ Artikel 18 §1, Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector

⁷¹ Artikel 7 §1, Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector

met minstens twintig jaar loopbaananciënniteit krijgen een half jaar bovenop die twee jaar.⁷²

Een werknemer die een opleiding volgt die langer duurt, kan toch een premie krijgen voor de volledige duur van zijn opleiding als hij/zij:

- tweedekansonderwijs⁷³ volgt;
- een opleiding volgt die leidt naar een knelpuntberoep of naar een beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat.⁷⁴

2.10.1.2 Aanmoedigingspremie Zorgkrediet

Wanneer de werknemer een volledig of halftijds tijdskrediet neemt, kan hij bij de Vlaamse overheid een bijkomende aanmoedigingspremie Zorgkrediet aanvragen voor:

- de bijstand of verzorging van de eigen moeder of vader (schoon- of pleegouders uitgesloten) als die meer dan 70 jaar oud is;
- de verzorging van een zwaar ziek familielid (beperkt tot de tweede graad) of een terminaal zieke persoon (ook buiten de familie);
- de zorg voor kinderen ten laste tot en met de leeftijd van zeven jaar. Voor kinderen die een handicap hebben van minstens 66% kan dit tot en met elf jaar.⁷⁵

Om in aanmerking te komen voor een zorgkrediet moet de werknemer:

- tewerkgesteld zijn bij een in het Vlaamse Gewest gelegen onderneming met een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of

⁷² Artikel 7 §2, Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector

⁷³ Tweedekansonderwijs:

- onderwijs om iemand die ouder dan 18 is een (hoger) diploma secundair onderwijs te laten behalen
- onderwijs in een centrum voor basiseducatie en vorming
- een basisopleiding Nederlands voor anderstaligen
- een basisopleiding informatica

⁷⁴ Artikel 8, Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector

⁷⁵ Artikel 10, Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector

toetredingsakte die neergelegd en geregistreerd is bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, en waarin een zorgkrediet wordt mogelijk gemaakt;

- het federale tijdskrediet of thematische verlof al hebben verkregen (Ministerie Vlaamse Gemeenschap, 2005a).

Werknemers van ondernemingen die geen sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte hebben, kunnen toch een Vlaamse aanmoedigingspremie krijgen als ze bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening:

- ouderschapsverlof opnemen;
- een verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek familielid opnemen;
- een palliatief verlof opnemen;
- een tijdskrediet opnemen voor het verstrekken van palliatieve zorgen of voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.⁷⁶

De werknemer kan een aanmoedigingspremie voor zorgkrediet verkrijgen voor de maximumduur van één jaar tijdens de volledige loopbaan.⁷⁷

2.10.2 Vlaamse aanmoedigingspremies in de private social profit sector

Er bestaan enkele voorwaarden die gelden voor het verkrijgen van de Vlaamse aanmoedigingspremies in de social profit sector, naast het bestaan van specifieke voorwaarden per krediet:

- Alleen werknemers van bedrijven uit de Vlaamse private social profit sector en de Vlaamse instellingen in Brussel hebben recht op de aanmoedigingspremies (Ministerie Vlaamse Gemeenschap, 2005b);

⁷⁶ Artikel 19, Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector

⁷⁷ Artikel 11, Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector

- de premies zijn enkel bestemd voor wie een contract van onbepaalde duur heeft (uitzondering voor het zorgkrediet, dan mag de werknemer ook over een ander contract beschikken).⁷⁸

We vestigen de aandacht op de mogelijkheden die de werknemers van beschutte en sociale werkplaatsen hebben. Werknemers van beschutte en sociale werkplaatsen die behoren tot het omkaderingspersoneel kunnen volledig genieten van de premies voor de social profit sector. Mensen die niet behoren tot het omkaderingspersoneel hebben alleen recht op de aanmoedigingspremie landingsbaan. Voor alle andere premies worden ze beschouwd als werknemers van de privé-sector.

2.10.2.1 Aanmoedigingspremie Zorgkrediet

De aanmoedigingspremie Zorgkrediet kan worden toegekend aan een werknemer die een van de thematische verloven heeft opgenomen.⁷⁹ Om in aanmerking te komen voor de premie moet de werknemer zijn thematisch verlof al hebben verkregen.⁸⁰ Voorts mag de werknemer geen ander werk uitvoeren, geen andere winstactiviteit hebben en geen werkloosheidsuitkering krijgen tijdens de onderbrekingsperiode.⁸¹

De werknemer kan de aanmoedigingspremie gedurende maximum één jaar krijgen tijdens de volledige loopbaan.⁸² Als hij dat zou willen, kan hij voor of na het zorgkrediet ook een andere aanmoedigingspremie aanvragen.

⁷⁸ Artikel 2, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

⁷⁹ Artikel 4 §1, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

⁸⁰ Artikel 4 §1, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

⁸¹ Artikel 5, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

⁸² Artikel 4 §2, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

2.10.2.2 Aanmoedigingspremie Loopbaankrediet

Om in aanmerking te komen voor de aanmoedigingspremie Loopbaankrediet moet de werknemer beschikken over een contract van onbepaalde duur en zijn volledige tijdscrediet al hebben verkregen.⁸³ De werknemer mag geen ander werk uitvoeren, geen andere winstgevende activiteit hebben en geen werkloosheidsuitkering krijgen tijdens de onderbrekingsperiode.⁸⁴

De exacte duur van de aanmoedigingspremie Loopbaankrediet hangt af van de periode die de werknemer tewerkgesteld is in de social profitsector of in een 'gelijkgestelde sector'⁸⁵. De werknemer heeft recht op drie maanden loopbaankrediet per periode van vijf jaar beroepsactiviteit in de social profitsector of een 'gelijkgestelde sector'⁸⁶, met een maximum van één jaar na 20 jaar beroepsactiviteit.⁸⁷ De werknemer heeft recht op twalf maanden loopbaankrediet na 20 jaar beroepsactiviteit in de social profitsector of een gelijkgestelde sector^{88, 89}.

⁸³ Artikel 7 §1, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

⁸⁴ Artikel 8, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

⁸⁵ ziekenhuizen, thuisverpleging, revalidatiecentra, rust-en verzorgingstehuizen en rusthuizen voor de opvang van bejaarden, openbare instellingen voor gezinszorg, openbare kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen, openbare instellingen of privé-bedrijven die onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister voor Welzijn vallen maar geen personeelssubsidies ontvangen.

⁸⁶ ziekenhuizen, thuisverpleging, revalidatiecentra, rust-en verzorgingstehuizen en rusthuizen voor de opvang van bejaarden, openbare instellingen voor gezinszorg, openbare kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen, openbare instellingen of privé-bedrijven die onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister voor Welzijn vallen maar geen personeelssubsidies ontvangen

⁸⁷ Artikel 7 §2, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

⁸⁸ ziekenhuizen, thuisverpleging, revalidatiecentra, rust-en verzorgingstehuizen en rusthuizen voor de opvang van bejaarden, openbare instellingen voor gezinszorg, openbare kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen, openbare instellingen of privé-bedrijven die onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister voor Welzijn vallen maar geen personeelssubsidies ontvangen

⁸⁹ Artikel 7 §2, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

2.10.2.3 Aanmoedigingspremie Landingsbaan

Om te vermijden dat de kennis van ervaren werknemers verloren gaat omdat ze vroegtijdig willen uitstappen, biedt de landingsbaan een uitkomst. Als de werknemer vijftig wordt en een carrière in de social profitsector achter de rug heeft, kan hij zijn loopbaan tot aan de pensioengerechtigde leeftijd gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse onderbreking om rustig te kunnen 'landen'.

Om in aanmerking te komen voor deze aanmoedigingspremie Landingsbaan moet de werknemer een contract van onbepaalde duur hebben en de goedkeuring van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening al hebben verkregen. Voorts mag de werknemer geen ander werk uitvoeren, geen andere winstgevende activiteit hebben en geen werkloosheidsuitkering krijgen tijdens de onderbrekingsperiode.⁹⁰

Daar bovenop geldt de premie enkel voor werknemers die ouder zijn dan vijftig jaar en die na 1 januari 2001 een tijdskrediet hebben opgenomen in het stelsel 50+ en die werken in:

- de Vlaamse social profitsector;
- de beschutte werkplaatsen (alle werknemers);
- de sociale werkplaatsen (alle werknemers).⁹¹

Een bijkomende voorwaarde is dat de werknemer gedurende het jaar vóór de landingsbaan een arbeidscontract van minimum 75% van een voltijdse betrekking heeft gehad.⁹²

Bovendien moet hij:

- ofwel 20 jaar voltijds of deeltijds hebben gewerkt in de social profitsector of 'gelijkgestelde sectoren'^{93r};

⁹⁰ Artikel 12, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

⁹¹ Artikel 10 §1, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

⁹² Artikel 10 §3, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

- ofwel een loopbaan van 25 jaar achter de rug hebben, waarvan minstens tien jaar voltijds in de social profitsector of 'gelijkgestelde sectoren'⁹⁴, óf een equivalent van tien jaar voltijds (bijvoorbeeld 12,5 jaar aan 80 %).⁹⁵

De werknemer heeft recht op deze aanmoedigingspremie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.⁹⁶ Als de werknemer dat wenst, kan hij voor of na de 'landingsbaan' ook een andere aanmoedigingspremie aanvragen.

2.10.2.4 *Aanmoedigingspremie Opleidingskrediet*

De werknemer moet aan volgende voorwaarden voldoen om in aanmerking te komen voor een aanmoedigingspremie Opleidingskrediet:

- zijn federale tijdskrediet al hebben verkregen;
- een opleiding volgen die voldoet aan één van de criteria⁹⁷ (Ministerie Vlaamse Gemeenschap, 2005b)

Voorts mag de werknemer geen ander werk uitoefenen, geen andere winstgevende activiteit hebben en geen werkloosheidsuitkering krijgen tijdens de onderbrekingsperiode.⁹⁸

⁹³ ziekenhuizen, thuisverpleging, revalidatiecentra, rust-en verzorgingstehuizen en rusthuizen voor de opvang van bejaarden, openbare instellingen voor gezinszorg, openbare kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen, openbare instellingen of privé-bedrijven die onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister voor Welzijn vallen maar geen personeelssubsidies ontvangen

⁹⁴ ziekenhuizen, thuisverpleging, revalidatiecentra, rust-en verzorgingstehuizen en rusthuizen voor de opvang van bejaarden, openbare instellingen voor gezinszorg, openbare kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen, openbare instellingen of privé-bedrijven die onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister voor Welzijn vallen maar geen personeelssubsidies ontvangen

⁹⁵ Artikel 11, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

⁹⁶ Artikel 10 §2, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

⁹⁷

- een opleiding bij de VDAB,
- een opleiding die door de Vlaamse Overheid wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend. Die opleiding moet minimum 120 jaren op jaarbasis tellen,
- een opleiding die wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de sectorale opleidingsfondsen,
- een opleiding die daarmee gelijkgesteld is.

⁹⁸ Artikel 15, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

Tijdens de volledige loopbaan kan de werknemer de aanmoedigingspremie Opleidingskrediet krijgen voor de maximumduur van twee jaar.⁹⁹ Werknemers met minstens twintig jaar anciënniteit krijgen daar een half jaar bij.¹⁰⁰ Als de opleiding langer duurt, kan de werknemer een premie krijgen voor de volledige duur van de opleiding indien hij tweedekansonderwijs¹⁰¹ of een opleiding naar een knelpuntberoep volgt.¹⁰²

2.11 Sociaal statuut

De uitkeringen voor tijdskrediet of loopbaanvermindering zijn bruto belastbare bedragen. Er moeten geen sociale zekerheidsbedragen op betaald worden. Er werd wel een voorheffing van 10,3% op het voltijds tijdskrediet en 17,5% op alle deeltijdse betrekkingen ingevoerd. De uitkeringen worden belast als vervangingsinkomen.

2.11.1 Ziekteverzekering

Als de werknemer zijn loopbaan volledig onderbreekt, behoudt hij al zijn rechten op terugbetaling voor gezondheidszorg (Derijcke en Goddefroy, 2002). De werknemer kan echter geen aanspraak maken op de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen gedurende de periode van volledige onderbreking.

Bij vermindering van prestaties behoudt de werknemer zijn rechten op gezondheidszorg en zijn recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Hij wordt wel beschouwd als een

⁹⁹ Artikel 14 §2, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

¹⁰⁰ Artikel 14 §2 bis, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

¹⁰¹ Tweedekansonderwijs:

- onderwijs om iemand die ouder dan 18 is een (hoger) diploma secundair onderwijs te laten behalen
- onderwijs in een centrum voor basiseducatie en vorming
- een basisopleiding Nederlands voor anderstaligen
- een basisopleiding informatica

¹⁰² Artikel 14 §4, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

deeltijdse werknemer (Algemeen Christelijk Vakverbond, 2006b). De vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid worden dus berekend op basis van het deeltijdse loon.

2.11.2 Kinderbijslag

De werknemer behoudt het recht op kinderbijslag, voor alle rechthebbende kinderen. Deze kinderbijslag wordt toegekend volgens het arbeidsregime dat de werknemer onderbroken heeft. Als hij tijdskrediet opneemt om een zelfstandige activiteit verder te ontwikkelen, verliest hij zijn recht op kinderbijslag als werknemer van zodra hij onder het stelsel van zelfstandigen valt (Derijcke en Goddefroy, 2002).

2.11.3 Pensioenen

(Algemeen Christelijk Vakverbond, 2006b)

2.11.3.1 Beroepsloopbaanonderbreking en thematische verloven

Wat betreft de berekening van het pensioen wordt, indien men in het systeem van beroepsloopbaanonderbreking (oud regime) en de thematische verloven zit, de periode van onderbreking automatisch gelijkgesteld met arbeid en dit op basis van het laatst verdiende loon.

Deze gelijkstelling geldt voor een periode van twaalf maanden. Deze periode van gelijkstelling kan uitgebreid worden met twee maal twaalf maanden, voor zover de werknemer of de echtgenoot/echtgenote van de werknemer een kind van minder dan zes jaar ten laste heeft en voor dit kind kinderbijslag ontvangen wordt.

Deze periode van gelijkstelling wordt aangerekend in verhouding tot het regime van loopbaanvermindering dat de werknemer opneemt. Bijvoorbeeld bij een loopbaanvermindering met een vijfde wordt het jaar gelijkstelling maar aangerekend voor een vijfde per maand zodat de totale gelijkstelling in feite geldt voor de duur van vijf jaar.

Voor de bijkomende maanden beroepsloopbaanonderbreking die volgen na de gelijkgestelde periodes kan de werknemer zelf persoonlijke bijdragen betalen voor zijn pensioenrechten. Deze bijdragen bedragen 7,5% van het fictieve maandloon.

2.11.3.2 Tijdskrediet en loopbaanvermindering

Indien men in het systeem van tijdskrediet of loopbaanvermindering zit, wordt een aparte gelijkstelling voorzien voor de berekening van het pensioen. Het volledige of halftijdse tijdskrediet wordt voor de latere pensioenberekening gelijkgesteld met tewerkstelling, dit echter beperkt tot drie jaar.

In geval van een vermindering van tewerkstelling met een vijfde wordt eveneens een gratis gelijkstelling verleend voor een maximale periode van vijf jaar. Deze gelijkstelling geldt ongeacht en bovenop de andere gelijkstellingen voor tijdskrediet en beroepsloopbaanonderbreking.

Voor werknemers die loopbaanvermindering nemen als 50-plusser geldt er een volledige gelijkstelling tot aan de pensioenleeftijd, zoals dit ook al het geval was bij de beroepsloopbaanonderbreking. Er dient wel opgemerkt te worden dat een 50-plusser die tijdskrediet in de strikte zin opneemt, slecht een beperkte gelijkstelling geniet van maximum drie jaar.

2.11.4 Werkloosheid

Wordt de werknemer werkloos tijdens de periode van het tijdskrediet, dan heeft hij recht op werkloosheidsuitkeringen op basis van de arbeidsregeling die hij onderbroken heeft.

2.11.5 Vakantie

De periodes van onderbreking in het kader van tijdskrediet of loopbaanvermindering worden niet gelijkgesteld met dagen werkelijke arbeid voor de vakantieregeling. Wie zijn loopbaan een tijdje stillegt of vermindert, boet dus in aan vakantiedagen. De werknemer

krijgt immers een aantal vakantiedagen en vakantiegeld op basis van de geleverde prestaties.

2.12 Uitkeringen

Om een idee te hebben van wat men als werknemer in de privé-sector krijgt, indien men een volledige onderbreking of loopbaanvermindering opneemt, zijn hieronder de meest recente bedragen geplaatst.

Tabel 1: Bruto- uitkeringen geldig voor het tijdskrediet vanaf 1 oktober 2006

vanaf 1.10.2006

Tijdskrediet					
	geen 5 jaar anciënniteit in de onderneming	5 jaar anciënniteit in de onderneming			
		geen 20 jaar beroepsverleden		20 jaar beroepsverleden	
volledige onderbreking	418,76	558,35			
vermindering met 1/5					
• minder dan 50	---	137,88			
	---	177,93		(1)	
• 50 of ouder	---	137,88	193,72		
	---	177,93	(1)	233,77	(1)
vermindering met 1/2					
• minder dan 50	209,37	279,17			
• 50 of ouder	209,37	279,17	417,05		

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

Bron: Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, 2007e

2.13 Profielschets van een werknemer die tijdskrediet opneemt

Om een beeld te schetsen van een werknemer die tijdskrediet opneemt, zijn we op zoek gegaan naar de meest interessante grafieken op dat gebied. Zo hebben we een onderscheid gemaakt naar type onderbreking, naar geslacht, naar gewest en naar leeftijdsklasse. Aan de hand van deze grafieken zien we duidelijke kenmerken opduiken van een werknemer die tijdskrediet opneemt.

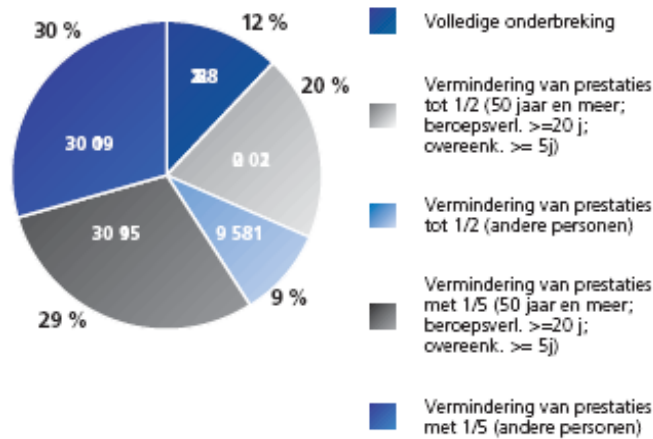
Tabel 2: Evolutie van het aantal werknemers in België die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen tussen 2005 en 2006

Groep 3		
Werknemers die hun arbeidstijd aanpassen		
in 2006	2005-2006	
211 743	+ 8,2 %	+ 16 022
Tijdskrediet		
102 164	+ 14,8 %	+ 13 148
waarvan:		
Volledige onderbreking	12 268	- 4,8 % - 616
Vermindering van prestaties	89 896	+ 18,1 % + 13 765

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

In deze tabel zien we dat het tijdskrediet veel bijval kende tussen 2005 en 2006 (+14,8%). Deze evolutie is volledig te danken aan het succes van de mogelijkheid tot vermindering van prestaties (+18,1%). Voor wat betreft de mogelijkheid tot volledige onderbreking zien we zelfs een lichte terugval (-4,8%).

2.13.1 Verdeling naar type onderbreking van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen

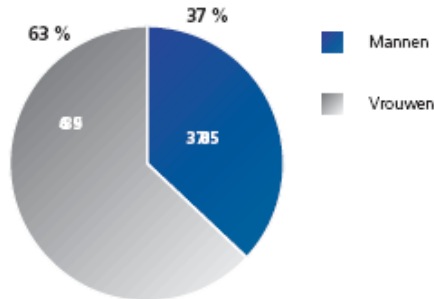


Figuur 1: Verdeling naar type onderbreking van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

De vermindering van prestaties met een vijfde kent een duidelijk succes: indien we de werknemers boven en onder de 50 jaar samentellen komen we uit op een aandeel van maar liefst 59%! Dat de mogelijkheid om de prestaties te verminderen veel bijval kent, volgt uit het feit dat 29% kiest voor een vermindering van prestaties met de helft... Indien we even het optelsommetje maken, stellen we vast dat 88% kiest voor een vermindering van zijn prestaties en maar 12% voor een volledige onderbreking.

2.13.2 Verdeling naar geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen

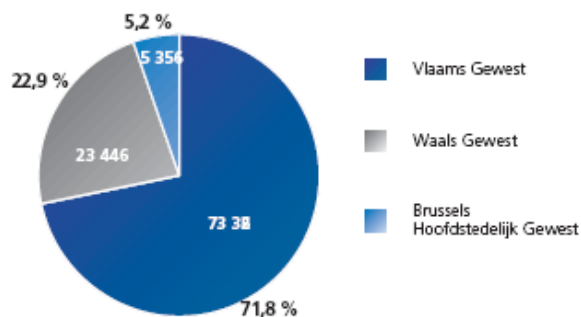


Figuur 2: Verdeling naar geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Terwijl we voor de gewone loopbaanonderbreking zullen vaststellen dat de vrouwen in de overgrote meerderheid zijn, is dit verschil voor tijdskrediet niet zo uitgesproken. Het aandeel van de mannen in dit stelsel bedraagt toch 37%. Dit bevestigt dat het tijdskrediet ook een groot succes kent bij mannen, en dan voornamelijk de mogelijkheid om hun prestaties te verminderen met de helft of met een vijfde.

2.13.3 Verdeling naar gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen

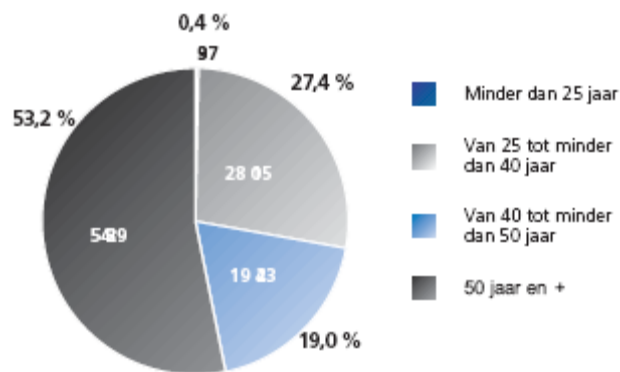


Figuur 3: Verdeling naar gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Het onevenwicht tussen de Gewesten is voor het tijdskrediet nog meer uitgesproken dan voor de gewone stelsels van loopbaanonderbreking (zie 3.5 Profielschets van een werknemer die gewone loopbaanonderbreking opneemt). Het Vlaams Gewest telt immers maar liefst 71,8% van de onderbrekers.

2.13.4 Verdeling naar leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen



Figuur 4: Verdeling naar leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door tijdskrediet te nemen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Het tijdskrediet wordt voor de helft opgenomen door onderbrekers ouder dan 50 jaar (53,2%). Het gaat hier om een aanzienlijke stijging, aangezien hun aandeel in 2003 slechts 41% bedroeg (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2006a).

HOOFDSTUK 3: LOOPBAANONDERBREKING IN DE OPENBARE SECTOR

In het vorige hoofdstuk werd het tijdskrediet in detail uitgediept. In dit hoofdstuk zullen we de reglementeringen betreffende de loopbaanonderbreking in de openbare sector uitvoerig beschrijven. Er bestaat echter niet één reglementering die voor alle ambtenaren en werknemers in de openbare sector geldt. Dat is de reden waarom dit hoofdstuk verder onderverdeeld is in verschillende delen, waarbij we per onderdeel een bepaalde reglementering onder de loep noemen.

Sinds 1 januari 2002 werd ook de vervangingsplicht in het kader van loopbaanonderbreking afgeschaft.¹⁰³ De vervangingsplicht is dus algemeen vanaf 1 januari 2002, zowel voor de gewone vormen van loopbaanonderbreking als voor de thematische verloven.

3.1 Reglementering voor contractuele en statutaire werknemers in lokale en provinciale besturen en contractuele werknemers bij de andere overheidsbesturen

Wat betreft de reglementering voor contractuele en statutaire werknemers in lokale en provinciale besturen en contractuele werknemers bij de andere overheidsbesturen, kunnen we voor een wetgevend kader terugvallen op het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

3.1.1 Op wie is deze reglementering van toepassing?

Deze reglementering is van toepassing op:

- “het contractueel en statutair personeel van de plaatselijke en provinciale besturen;
- het contractueel personeel van de openbare diensten, de ministeries en de instellingen die ervan afhangen (federaal/gewest/gemeenschap/rechterlijke orde/federale en lokale politie);
- het contractueel personeel van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;

¹⁰³ Hoofdstuk VIII van titel II van de Programmawet van 30 december 2001

- het contractueel personeel van de gemeenschapsuniversiteiten betaald door het patrimonium;
- het personeel van de kinderdagverblijven van de basisscholen van het gemeenschapsonderwijs;
- de personeelsleden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers tewerkgesteld onder het statuut van medewerker van de erkende politieke fracties of van administratieve medewerker van de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers;
- het contractueel en statutair personeel van de Vlaamse Gemeenschapscommissie.” (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2006b)

3.1.2 Kan een gewone loopbaanonderbreking geweigerd worden?

In principe is het opnemen van gewone loopbaanonderbreking slechts mogelijk wanneer de werkgever schriftelijk zijn akkoord geeft.

In een aantal gevallen beschikt de werknemer echter over een recht op loopbaanonderbreking:

- “de contractuele personeelsleden van de federale besturen die minstens twaalf maanden zonder onderbreking bij dezelfde werkgever waren tewerkgesteld, kunnen een recht doen gelden op een volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- de personeelsleden, zowel statutair als contractueel van de lokale of provinciale besturen, hebben eveneens recht op een gewone volledige loopbaanonderbreking of op een vermindering met een vijfde of de helft van hun voltijdse prestaties. Bepaalde personeelscategorieën binnen deze groep kunnen echter niet genieten van dit recht.” (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2006b)

Personeelsleden, tewerkgesteld bij een Gewest of een Gemeenschap dienen zich te wenden tot hun personeelsdienst om te weten of het recht op volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking bestaat.

3.1.3 Welke vormen van loopbaanonderbreking bestaan er?

(Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2006b)

- de 'gewone' volledige loopbaanonderbreking;
- de 'gewone' gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers van minder dan 50 jaar;
- de 'gewone' gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers van 50 jaar of ouder;

3.1.3.1 De gewone volledige loopbaanonderbreking

De werknemer kan de loopbaanonderbreking voor periodes van minimum drie maanden en maximum twaalf maanden aanvragen, waarbij de totale duur (optelsom van de periodes) wordt vastgelegd op 72 maanden. De werknemer heeft de mogelijkheid een volledige loopbaanonderbreking op te nemen, ongeacht het arbeidsregime waarin hij werkt.

3.1.3.2 De gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers jonger dan 50 jaar

Indien de werknemer tewerkgesteld is in een voltijdse arbeidsregeling, kan hij zijn prestaties verminderen met een vijfde, een vierde, een derde of de helft.

Indien de werknemer tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling, waarvan de arbeidsregeling minstens gelijk is aan drie vierde van een voltijdse tewerkstelling, kan hij zijn prestaties verminderen tot de helft van een voltijdse tewerkstelling.

Wat betreft de duur van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking, kan een werknemer jonger dan 50 jaar periodes aanvragen gaande van minimum drie maanden tot maximum 72 maanden.

3.1.3.3 De gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers van 50 jaar en ouder

Indien voltijds tewerkgesteld, kan de werknemer zijn prestaties verminderen met een vijfde, een vierde, een derde of de helft per periode van minimum drie maanden of tot aan het begin van zijn pensioen.

Indien deeltijds tewerkgesteld, in een arbeidsregeling die minstens gelijk is aan drie vierde van een voltijdse tewerkstelling, kan de werknemer zijn prestaties verminderen tot de helft van een voltijdse tewerkstelling en dit tot aan het pensioen.

Mits instemming van de werkgever is het mogelijk het werk voltijds te hervatten. De werknemer moet er wel rekening mee houden dat hij de minimumduur van drie maanden naleeft, anders kunnen de onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd. Indien de werknemer opnieuw voltijds gaat werken vóór het pensioen, dan kan hij hierna enkel nog een gedeeltelijke loopbaanonderbreking aanvragen voor een maximumduur van zes jaar.

De werknemer mag zonder werkhervatting overgaan van een volledige loopbaanonderbreking naar een gedeeltelijke en omgekeerd. Indien de werknemer voltijds werkt, is de overgang tussen de verschillende types van gedeeltelijke loopbaanonderbreking (bijvoorbeeld een vermindering met een vijfde naar een vermindering met een derde ...) eveneens mogelijk. Samen moeten beide periodes in totaal drie maand bedragen.

3.1.4 Op welke uitkeringen heeft de werknemer recht?

Op de site van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (2007e) zijn de volgende gegevens betreffende de uitkeringen terug te vinden.

Tabel 3: Bruto-uitkeringen geldig voor contractuele en statutaire werknemers in lokale en provinciale besturen en contractuele werknemers bij de andere overheidsbesturen vanaf 1 oktober 2006

volledige onderbreking	1ste jaar		2de jaar	
gewone uitkering	350,48		332,95	
verhoogde uitkering 2de kind	383,83		364,63	
verhoogde uitkering 3de kind	417,20		396,34	
gedeeltelijke onderbreking	1ste jaar		2de jaar	
	< 50 jaar	>= 50 jaar	< 50 jaar	>= 50 jaar
gewone uitkering				
vermindering met 1/2	175,23	350,48	166,47	332,95
vermindering met 1/3	116,81	233,61	110,98	221,93
vermindering met 1/4	87,62	175,23	83,25	166,47
vermindering met 1/5	70,08	140,19	66,58	133,18
verhoogde uitkering 2de kind				
vermindering met 1/2	191,92	367,14	182,33	348,78
vermindering met 1/3	127,94	244,78	121,54	232,54
vermindering met 1/4	95,96	183,59	91,16	174,41
vermindering met 1/5	76,77	146,87	72,93	139,53
verhoogde uitkering 3de kind				
vermindering met 1/2	208,58	383,83	198,15	364,63
vermindering met 1/3	139,07	255,88	132,12	243,09
vermindering met 1/4	104,30	191,92	99,09	182,33
vermindering met 1/5	83,43	153,54	79,26	145,86

Bron: Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, 2007e

3.2 Reglementering in de sector autonome overheidsbedrijven

Autonome overheidsbedrijven zijn bedrijven die door de overheid zijn opgericht en waar de overheid een beslissende vinger in de pap heeft, maar die toch ook een zekere beleidsautonomie gekregen hebben en doorgaans meer op de vrije markt opereren.

De reglementaire basis voor het personeel van de autonome overheidsbedrijven is het Koninklijk Besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie hebben verkregen.

3.2.1 Op wie is deze reglementering van toepassing?

Deze reglementering is van toepassing op de statutaire personeelsleden van De Post, Belgacom, de NMBS, Belgocontrol en The Brussels Airport Company.

Opgemerkt dient te worden dat de verschillende overheidsbedrijven de bepalingen van dit besluit eveneens van toepassing kunnen maken op het geheel of een deel van hun contractueel personeel.¹⁰⁴ Verder kan elk overheidsbedrijf beslissen bepaalde categorieën van het besluit uit te sluiten of slechts onder bepaalde voorwaarden de voordelen van dit besluit toe te kennen.¹⁰⁵

3.2.2 Kan een gewone loopbaanonderbreking geweigerd worden?

In principe kan de werknemer enkel een loopbaanonderbreking nemen als de werkgever hiervoor zijn akkoord heeft gegeven.

3.2.3 Welke vormen van loopbaanonderbreking bestaan er?

- de gewone volledige loopbaanonderbreking;
- de gewone gedeeltelijke (een tweede of een vijfde) loopbaanonderbreking voor werknemers jonger dan 50 jaar;
- de gewone gedeeltelijke (een tweede of een vijfde) loopbaanonderbreking voor werknemers van 50 jaar en ouder;

3.2.3.1 De gewone volledige loopbaanonderbreking

De volledige loopbaanonderbreking kan worden opgenomen in al dan niet opeenvolgende periodes van minstens drie maanden en ten hoogste twaalf maanden. De periodes gedurende welke het personeelslid zijn loopbaan volledig

¹⁰⁴ Artikel 2, Koninklijk Besluit van 10 juni 2002

¹⁰⁵ Artikel 3, Koninklijk Besluit van 10 juni 2002

onderbreekt mogen in het totaal niet meer dan bedragen dan zestig maanden tijdens de gehele loopbaan.¹⁰⁶

De maximumduur van zestig maanden wordt verminderd met

- “de periodes van zowel volledige loopbaanonderbreking als de periodes van vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking, genoten in toepassing van gelijk welke andere wettelijke of reglementaire tekst dan het Koninklijk Besluit van 10 juni 2002 in gelijk welke tewerkstellingssector”¹⁰⁷;
- “de periodes van volledige loopbaanonderbreking genoten in toepassing van het Koninklijk Besluit van 10 juni 2002.” (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2006d)

De periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van de specifieke vormen (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof) worden echter nooit in mindering gebracht van het krediet van 60 maanden.

3.2.3.2 De gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking met een vijfde of de helft voor werknemers jonger dan 50 jaar

Indien het statutaire personeelslid jonger dan 50 jaar is en tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling, kan hij een loopbaanonderbreking met een vijfde of met de helft nemen voor al dan niet opeenvolgende periodes van minstens drie maanden.¹⁰⁸

Indien het statutaire personeelslid jonger dan 50 jaar is en tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling die minstens drie vierde bedraagt van een voltijdse arbeidsregeling, kan hij enkel overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling

¹⁰⁶ Artikel 4, Koninklijk Besluit van 10 juni 2002

¹⁰⁷ Artikel 5 §3, Koninklijk Besluit van 10 juni 2002

¹⁰⁸ Artikel 5 §1, Koninklijk Besluit van 10 juni 2002

waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijdse arbeidsregeling.¹⁰⁹

Deze periodes mogen in totaal niet meer bedragen dan 60 maanden tijdens de hele loopbaan. Deze maximumduur van 60 maanden wordt verminderd met:

- “de periodes van een loopbaanonderbreking met een derde, een vierde en vijfde genoten in toepassing van gelijk welke andere wettelijke of reglementaire tekst dan het Koninklijk Besluit van 10 juni 2002 in gelijk welke tewerkstellingssector”¹¹⁰;
- “de periodes van loopbaanvermindering met een tweede en een vijfde genoten in toepassing van het Koninklijk Besluit van 10 juni 2002.” (Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, 2006d)

De periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van de specifieke vormen (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof) worden echter nooit in mindering gebracht van het krediet van 60 maanden.

3.2.3.3 De gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking met een vijfde of de helft voor werknemers van 50 jaar en ouder

Het personeelslid van 50 jaar of ouder, tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling, kan een loopbaanvermindering met een vijfde of met de helft nemen voor al dan niet opeenvolgende periodes, en dit tot aan de pensioenleeftijd.¹¹¹

Het statutaire personeelslid van 50 jaar of ouder en tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling die minstens drie vierde bedraagt van een voltijdse arbeidsregeling, kan enkel overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling die gelijk is aan de helft van een voltijdse arbeidsregeling.¹¹²

¹⁰⁹ Artikel 5 §2, Koninklijk Besluit van 10 juni 2002

¹¹⁰ Artikel 5 §3, Koninklijk Besluit van 10 juni 2002

¹¹¹ Artikel 6 §1, Koninklijk Besluit van 10 juni 2002

¹¹² Artikel 6 §2, Koninklijk Besluit van 10 juni 2002

3.2.4 Op welke uitkeringen heeft de werknemer recht?

Op de website van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (2007e) is terug te vinden welk bedrag uitgekeerd zal worden aan het personeel van de autonome overheidsbedrijven.

Tabel 4: Bruto-uitkeringen geldig voor de sector autonome overheidsbedrijven vanaf 1 oktober 2006

vanaf 1.10.2006

Autonome overheidsbedrijven		
	geen 5 jaar anciënniteit in de onderneming	5 jaar anciënniteit in de onderneming
volledige onderbreking	418,76	558,35
vermindering met 1/5		
• minder dan 50	---	137,88
	---	177,93 (1)
• 50 of ouder	---	193,72
	---	233,77 (1)
vermindering met 1/2		
• minder dan 50	209,37	279,17
• 50 of ouder	417,05	417,05

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

Bron: Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, 2007e

3.3 Reglementering voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding werd ook een reglementering voorzien. De reglementaire basis hiervoor is het 'kader'- Koninklijk Besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra.

Dit 'kader'- Koninklijk Besluit bepaalt de mogelijke vormen van loopbaanonderbreking, de hiermee overeenstemmende onderbrekingsuitkeringen en de cumulatierregels. Opgemerkt

dient te worden dat iedere gemeenschap binnen haar eigen reglementering bepaalt in welke mate van dit 'kader' gebruik wordt gemaakt en van welke vormen van loopbaanonderbreking haar personeelsleden gebruik kunnen maken.

3.3.1 Op wie is deze reglementering van toepassing?

Deze reglementering is van toepassing op de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het vrij onderwijs die onderworpen zijn aan een statuut, met uitzondering van de personeelsleden van de universiteiten.

3.3.2 Kan een gewone loopbaanonderbreking geweigerd worden?

Hiervoor dient het personeelslid zich te wenden tot de schooloverheid of de inrichtende macht. Iedere Gemeenschap bepaalt, binnen haar eigen reglementering, in welke mate gebruik wordt gemaakt van het kaderbesluit van 12 augustus 1991¹¹³.

3.3.3 Welke vormen van loopbaanonderbreking bestaan er?

- de gewone volledige loopbaanonderbreking;
- de gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers jonger dan 50 jaar;
- de gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers vanaf 50 jaar;

3.3.3.1 *De gewone volledige loopbaanonderbreking*

Het recht op onderbrekingsuitkeringen in het kader van de volledige loopbaanonderbreking wordt beperkt tot maximum 72 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan.¹¹⁴ Voor de berekening van die 72 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van volledige loopbaanonderbreking genoten in het kader van de thematische verloven, men houdt echter wel

¹¹³ Koninklijk Besluit van 12 augustus 1991

¹¹⁴ Artikel 3, Koninklijk Besluit van 12 augustus 1991

rekening met de periodes van gewone volledige loopbaanonderbreking reeds genoten in andere tewerkstellingssectoren dan het onderwijs.¹¹⁵

3.3.3.2 De gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers jonger dan 50 jaar

De mogelijke vormen van loopbaanonderbreking die men kan opnemen zijn: een tweede, een derde, een vierde en een vijfde. Hierbij dient nog een keer opgemerkt te worden dat iedere Gemeenschap binnen haar eigen reglementering bepaalt van welke vormen haar personeelsleden gebruik kunnen maken.

Indien de werknemer jonger is dan vijftig, wordt het recht op onderbrekingsuitkeringen in het kader van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking beperkt tot maximum 72 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan.¹¹⁶ Voor de berekening van die 72 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking genoten in het kader van de thematische verloven, men houdt wel rekening met de periodes van gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking reeds genoten in andere tewerkstellingssectoren dan het onderwijs.¹¹⁷

3.3.3.3 De gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers van 50 jaar en ouder

De mogelijke vormen die kunnen opgenomen worden zijn: loopbaanvermindering met een tweede, een derde, een vierde en een vijfde. Hierbij dient wederom opgemerkt te worden dat iedere Gemeenschap binnen haar eigen reglementering bepaalt van welke vormen haar personeelsleden gebruik kunnen maken.

¹¹⁵ Artikel 3, Koninklijk Besluit van 12 augustus 1991

¹¹⁶ Artikel 3, Koninklijk Besluit van 12 augustus 1991

¹¹⁷ Artikel 3, Koninklijk Besluit van 12 augustus 1991

De werknemers van 50 jaar en ouder die hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken, kunnen onderbrekingsuitkering genieten zonder beperking in de tijd.¹¹⁸

Verder is het de bevoegde Gemeenschap die de regels vaststelt die van toepassing zijn wanneer het personeelslid in loopbaanonderbreking zijn ambt opnieuw wenst op te nemen of opnieuw volledig uit te oefenen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking verlopen is.

3.3.4 Op welke uitkeringen heeft de werknemer recht?

Een éénduidig antwoord geven op deze vraag is niet simpel. Er worden binnen het onderwijssysteem immers nog verdere opdelingen gemaakt en dat zorgt ervoor dat er ook nog veel verschillen bestaan tussen de uitkeringen. Daarom is het aangeraden de website van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (www.rva.be) te consulteren om daar de barema's vast te stellen die in het specifieke geval van het personeelslid van toepassing zijn.

3.4 Reglementering voor statutaire personeelsleden van de openbare besturen

De laatste groep die we kunnen onderscheiden zijn de statutaire personeelsleden van de openbare besturen. De reglementering die hierop van toepassing is, is het 'kader'- Koninklijk Besluit van 07 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen.

Opgemerkt dient te worden dat dit kaderbesluit genomen word om alle mogelijke vormen van loopbaanonderbreking, de hiermee overeenstemmende onderbrekingsuitkeringen en cumulatieregels te voorzien. De bepalingen van dit kaderbesluit zijn echter niet automatisch van toepassing. Iedere overheid dient hiertoe een besluit te nemen waarin zij bepaalt welke maatregelen en voor welke categorieën van personeelsleden zij dit kaderbesluit zal

¹¹⁸ Artikel 3, Koninklijk Besluit van 12 augustus 1991

toepassen. De verschillende overheden kunnen de bepalingen van dit kaderbesluit enkel beperken, nooit uitbreiden.¹¹⁹

3.4.1 Op wie is deze reglementering van toepassing?

“Deze reglementering is van toepassing op de personeelsleden die onderworpen zijn aan een statuut, dit wil zeggen ambtenaren die ressorten onder de volgende overheden:

- de federale overheid;
- de lokale en federale politie;
- de rechterlijke orde;
- de gemeenschappen en gewesten.”¹²⁰

Nochtans worden uitgesloten en vallen onder de toepassing van een andere reglementering:

- de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen;
- de personeelsleden van het onderwijs;
- de personeelsleden van de kamer van Volksvertegenwoordigers tewerkgesteld onder het statuut van medewerker van de erkende politieke fracties of van administratieve medewerkers van de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

3.4.2 Kan een gewone loopbaanonderbreking geweigerd worden?

Voor de meerderheid van de ambtenaren is de loopbaanonderbreking een recht. Sommige categorieën van personeelsleden kunnen echter uitgesloten worden. Hiervoor wenden zij zich best tot hun personeelsdienst.

¹¹⁹ Artikel 2, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

¹²⁰ Artikel 1, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

3.4.3 Welke vormen van loopbaanonderbreking bestaan er?

- de gewone volledige loopbaanonderbreking;
- de gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers jonger dan 50 jaar;
- de gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers van 50 jaar of ouder;

3.4.3.1 *De gewone volledige loopbaanonderbreking*

De ambtenaar kan verlof krijgen om zijn loopbaan volledig te onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van minstens drie maanden en ten hoogste twaalf maanden. Deze periodes mogen samengeteld niet meer bedragen dan 72 maanden.¹²¹

Deze maximumduur wordt echter verminderd met de periodes van volledige loopbaanonderbreking waarvan de werknemer reeds genoten heeft krachtens gelijk welke andere wettelijke of reglementaire tekst, in gelijk welke tewerkstellingssector.¹²² Periodes van volledige loopbaanonderbreking in het kader van de thematische verlopen worden echter nooit in mindering gebracht van het maximumkrediet van 72 maanden.¹²³

3.4.3.2 *De gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers jonger dan 50 jaar*

De ambtenaar tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling kan zijn loopbaan onderbreken met een vijfde, een vierde, een derde of de helft.¹²⁴ Een deeltijds ambtenaar van wie de arbeidsregeling minstens gelijk is aan drie vierde van een voltijdse arbeidsregeling, kan zijn prestaties verminderen tot de helft van een

¹²¹ Artikel 4, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

¹²² Artikel 4, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

¹²³ Artikel 4, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

¹²⁴ Artikel 6 §1, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

voltijdse tewerkstelling.¹²⁵ Hierbij dient opgemerkt te worden dat deze vormen van loopbaanonderbreking niet automatisch van toepassing zijn op alle openbare besturen. Het is immers de bevoegde overheid die moet beslissen of zij deze mogelijkheid biedt aan haar werknemers!

Indien de werknemer jonger is dan 50 jaar kan hij periodes aanvragen van minimum drie maanden en maximum 72 maanden.¹²⁶ Deze maximumduur wordt verminderd met de periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking die de werknemer reeds genoten heeft krachtens gelijk welke andere wettelijke of reglementaire tekst, in gelijk welke tewerkstellingssector.¹²⁷ Periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van de thematische verloven worden echter nooit in mindering gebracht van het krediet.¹²⁸

Voor de ambtenaren die behoren tot de federale overheid werd een speciale regeling voorzien. "De ambtenaren die behoren tot de federale overheid kunnen hun recht op een voltijdse loopbaanonderbreking geheel of gedeeltelijk omzetten in een recht op een halftijdse loopbaanonderbreking, en kunnen aldus genieten van een maximumduur van 144 maanden halftijdse loopbaanonderbreking op het geheel van hun loopbaan. Bijzondere regels zijn eveneens voorzien voor de toerekening van reeds genomen periodes van loopbaanonderbreking op de maximum toegelaten duur." (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2006c)

3.4.3.3 De gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor werknemers van 50 jaar en ouder

Een voltijdse ambtenaar kan tot aan het begin van het pensioen zijn prestaties verminderen met een vijfde, een vierde, een derde of de helft.¹²⁹ Een deeltijdse ambtenaar, van wie de arbeidsregeling minstens gelijk is aan drie vierde van

¹²⁵ Artikel 6, §1, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

¹²⁶ Artikel 6, §1, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

¹²⁷ Artikel 6 §3, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

¹²⁸ Artikel 6 §1 en §3, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

¹²⁹ Artikel 8 §1 en §2, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

een voltijdse tewerkstelling, kan zijn prestaties verminderen tot de helft van een voltijdse tewerkstelling en dit tot aan zijn pensioen.¹³⁰

Ongeacht de arbeidsregeling voltijds of deeltijds is, dient de werknemer zich volgens de voorwaarden en modaliteiten bepaald door de bevoegde overheid te engageren om zijn loopbaan gedeeltelijk te onderbreken tot aan zijn pensioen. Hij mag zijn loopbaanonderbreking met andere woorden niet stop zetten voor het begin van zijn pensioen.

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ambtenaren van 50 jaar of meer is niet automatisch van toepassing in alle openbare besturen. Bovendien is het mogelijk dat niet alle vormen van gedeeltelijke loopbaanonderbreking voorzien zijn binnen een bepaald openbaar bestuur.

3.4.4 Op welke uitkeringen heeft de werknemer recht?

Voor de statutaire personeelsleden van de federale overheid en van de lokale en federale politie gelden de volgende bedragen:

¹³⁰ Artikel 8 §1 en §2, Koninklijk Besluit van 7 mei 1999

Tabel 5: Bruto-uitkeringen geldig voor de statutaire personeelsleden van de openbare besturen vanaf 1 oktober 2006

geldig vanaf 1.10.2006

Federaal				
volledige onderbreking	1ste jaar		2de jaar	
gewone uitkering	350,48		332,95	
verhoogde uitkering 2de kind	383,83		364,63	
verhoogde uitkering 3de kind	417,20		396,34	
gedeeltelijke onderbreking	1ste jaar		2de jaar	
	< 50 jaar	>= 50 jaar	< 50 jaar	>= 50 jaar
gewone uitkering				
vermindering met 1/2	175,23		166,47	
vermindering met 1/3	niet van toepassing		niet van toepassing	
vermindering met 1/4	niet van toepassing		niet van toepassing	
vermindering met 1/5	niet van toepassing		niet van toepassing	
verhoogde uitkering 2de kind				
vermindering met 1/2	191,92		182,33	
vermindering met 1/3	niet van toepassing		niet van toepassing	
vermindering met 1/4	niet van toepassing		niet van toepassing	
vermindering met 1/5	niet van toepassing		niet van toepassing	
verhoogde uitkering 3de kind				
vermindering met 1/2	208,58		198,15	
vermindering met 1/3	niet van toepassing		niet van toepassing	
vermindering met 1/4	niet van toepassing		niet van toepassing	
vermindering met 1/5	niet van toepassing		niet van toepassing	

Bron: Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, 2007e

3.5 Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking

Net zoals voor het tijdskrediet, kan men ook voor de loopbaanonderbreking een Vlaamse aanmoedigingspremie verkrijgen. Dit wordt geregeld in het Besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 1998¹³¹.

Dit besluit is van toepassing op:

- “de personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap;
- de personeelsleden van de Vlaamse Openbare instellingen en de Vlaamse Wetenschappelijke instellingen;

¹³¹ Besluit van de Vlaamse regering van 22 september 1998 houdende instelling van een aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en het Nederlandstalig onderwijs in het raam van de maatregelen tot herverdeling van de arbeid.

- de personeelsleden van het door de Vlaamse Gemeenschap georganiseerd en gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde PMS-centra, met inbegrip van de personeelsleden op dewelke het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen van toepassing is;
- de personeelsleden van de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, de onderwijsinspectie, de pedagogische begeleidingsdiensten en de dienst voor onderwijsontwikkeling;
- de personeelsleden van de gemeenten, de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn, de autonome gemeentebedrijven, de autonome provinciale bedrijven, de provincies van het Vlaams Gewest, de intercommunales met maatschappelijke zetel in het Vlaams Gewest, met inbegrip van de personeelsleden van de v.z.w.'s door deze overheden opgericht, maar met uitsluiting van de personeelsleden van de provincies die onder de federale overheid ressorteren,

op voorwaarde dat zij

- statutair of contractueel zijn en een standplaats hebben in het Vlaams Gewest of in Brussel;
- niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.”¹³²

Deze aanmoedigingspremie kan toegekend worden gedurende maximum twee jaar.¹³³ De werknemer moet wel gedurende de periode van zes maanden vóór de aanvangsdatum van de loopbaanonderbreking, ononderbroken gewerkt hebben in eenzelfde arbeidsregeling en effectieve arbeidsprestaties verricht hebben.¹³⁴ Voorts mag de werknemer geen ander werk uitoefenen, geen andere winstgevende activiteit hebben en geen werkloosheidsuitkering krijgen tijdens de onderbrekingsperiode.¹³⁵

¹³² Artikel 2, Besluit van de Vlaamse regering van 22 september 1998

¹³³ Artikel 3 §2, Besluit van de Vlaamse regering van 22 september 1998

¹³⁴ Artikel 3 §1, Besluit van de Vlaamse regering van 22 september 1998

¹³⁵ Artikel 3 §3, Besluit van de Vlaamse regering van 22 september 1998

3.6 Profielschets van een werknemer of ambtenaar die gewone loopbaanonderbreking opneemt

Net zoals in het hoofdstuk Tijdskrediet zal ik ook hier trachten aan de hand van grafieken en tabellen een profiel te schetsen van een werknemer of ambtenaar die gewone loopbaanonderbreking opneemt.

Tabel 6: Evolutie van het aantal Belgische werknemers die hun arbeidstijd aanpassen door loopbaanonderbreking te nemen tussen 2005 en 2006

Groep 3		
Werknemers die hun arbeidstijd aanpassen		
in 2006	2005-2006	
211 743	+ 8,2 %	+ 16 022
Loopbaanonderbreking		
108 797	+ 2,8 %	+ 2 964
waarvan:		
Gewoon	72 325	- 2,7 % - 1 986
- Volledige onderbreking	8 859	- 1,7 % - 155
- Vermindering van prestaties	63 466	- 2,8 % - 1 830

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Uit deze tabel kunnen we afleiden dat de gewone loopbaanonderbreking (-2,7%) een daling kende tussen 2005 en 2006 in tegenstelling tot de relatief grote stijging die het tijdskrediet (+14,8%) kende tussen 2005 en 2006. Verder zien we een terugval van zowel de volledige onderbreking (-1,7%) als de vermindering van prestaties (-2,8%). Dat de volledige onderbreking een terugval kende is een verrassend gegeven, wetende dat dit type onderbreking tussen 2004 en 2005 nog een stijging van 7,9% kende (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2006a)!

Om verwarring te voorkomen, merken we op dat de loopbaanonderbreking is onderverdeeld in gewone loopbaanonderbreking en de bijzondere vormen van loopbaanonderbreking (thematische verloven), waarvan de cijfers in deze tabel niet zijn weergegeven. We zien immers dat alle vormen van de formule gewone loopbaanonderbreking een achteruitgang kenden tussen 2005 en 2006 en de loopbaanonderbreking (gewone lbo + bijzondere vormen van lbo) toch een vooruitgang boekte. Deze groei is volledig te danken aan het succes van de thematische verloven.

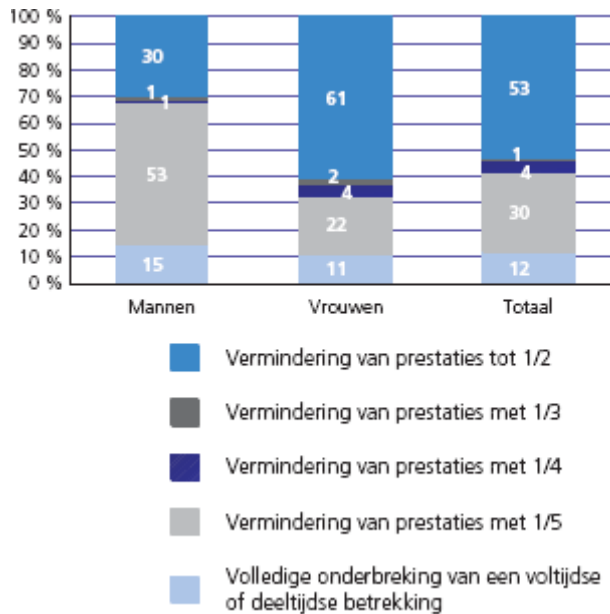
3.6.1 Verdeling naar type onderbreking en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen

Tabel 7: Verdeling naar type onderbreking en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

	Volledige onderbreking van een voltijdse of deeltijdse betrekking	Vermindering van prestaties met 1/5	Vermindering van prestaties met 1/4	Vermindering van prestaties met 1/3	Vermindering van prestaties tot 1/2	Totaal	In %
Mannen	2 800	9 797	228	136	5 567	18 528	26 %
Vrouwen	6 059	11 929	2 319	788	32 702	53 797	74 %
Totaal	8 859	21 725	2 548	924	38 269	72 325	100 %

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Wat het meeste opvalt, is de grote minderheid van de mannen bij het nemen van loopbaanonderbreking (slechts 26% tegen 74% vrouwen). Al moet hierbij aangehaald worden dat de mannen een enorme inhaalbeweging hebben gemaakt ten opzichte van enkele jaren geleden.



Figuur 5: Verdeling naar type onderbreking en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

De vermindering van prestaties tot een halftijdse prestatie telt de meeste aanhangers (53%). Voor de vrouwen blijft dit veruit de meest gekozen formule (61%). Het succes van de mogelijkheid om zijn prestaties te verminderen met een vijfde is voor een groot deel toe te schrijven aan de mannen, waar dit systeem een groot succes kent (53%). Bij de mannen is er dus een trend waarbij halftijdse loopbaanonderbrekingen terrein verliezen maar dat wordt ruimschoots gecompenseerd door het hoog aantal vrouwen dat kiest voor dit type onderbreking (61%). De volledige loopbaanonderbreking kan slechts 12% van de werknemers bekoren en de onderbreking met een vierde of een derde komt nog maar zeer weinig voor.

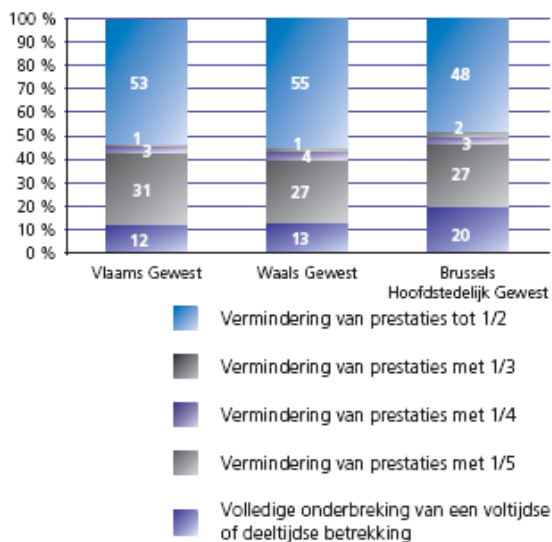
3.6.2 Verdeling naar type onderbreking en gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen

Tabel 8: Verdeling naar type onderbreking en gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

	Volledige onderbreking van een voltijdse of deeltijdse betrekking	Vermindering van prestaties met 1/5	Vermindering van prestaties met 1/4	Vermindering van prestaties met 1/3	Vermindering van prestaties tot 1/2	Totaal	In %
Vlaams Gewest	5 539	14 854	1 579	596	24 890	47 457	65,6 %
Waals Gewest waarvan Duitst. Gemeenschap	2 796 63	6 151 63	892 12	286 6	12 096 267	22 221 410	30,7 % -
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	524	720	78	43	1 283	2 648	3,7 %
Land	8 859	21 725	2 548	924	38 269	72 325	100 %

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Het Vlaams Gewest neemt 65,6% van alle gewone loopbaanonderbrekers voor zijn rekening. Dit aandeel ligt iets lager dan zijn aandeel in het tijdskrediet (71,8%). Rangschikkend in dalende volgorde zien we verder het Waals Gewest (30,7%) en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (3,7%). We stellen een groeiend succes in alle gewesten vast van de vermindering van prestaties met een vijfde, voornamelijk in Wallonië en in Brussel (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d).



Figuur 6: Verdeling naar type onderbreking van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

In alle gewesten blijft de vermindering van de prestaties tot de helft de meest gekozen formule van gewone loopbaanonderbreking. In het Waals Gewest is het aandeel van die formule het grootst (55%), gevolgd door het Vlaams Gewest (53%) en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (48%). Tweede in rang is de vermindering van prestaties met een vijfde. De volledige loopbaanonderbreking kent op zijn beurt het meeste succes in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar 20% van de onderbrekers voor deze formule kiezen. In het Vlaams en Waals Gewest kiest gemiddeld 12% voor deze formule. Ook uit deze figuur kunnen we afleiden dat de loopbaanvermindering met een derde en een vierde nog maar bitter weinig succes kent.

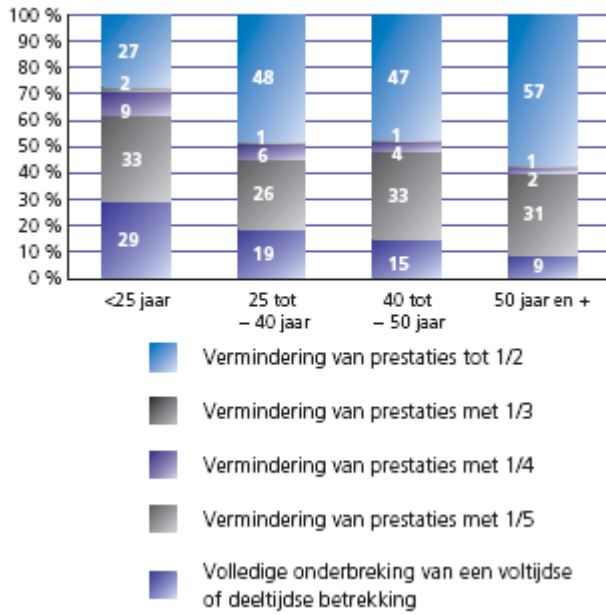
3.6.3 Verdeling naar type onderbreking en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen

Tabel 9: Verdeling naar type onderbreking en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

	Volledige onderbreking van een voltijdse of deeltijdse betrekking	Vermindering van prestaties met 1/5	Vermindering van prestaties met 1/4	Vermindering van prestaties met 1/3	Vermindering van prestaties tot 1/2	Totaal	In %
< 25 jaar	50	53	16	3	45	166	0,2 %
25 tot - 40 jaar	2 926	3 999	922	226	7 565	15 638	21,6 %
40 tot - 50 jaar	2 150	4 769	649	210	6 850	14 628	20,3 %
50 jaar en +	3 734	12 904	961	486	23 808	41 893	57,9 %
Totaal	8 859	21 725	2 548	924	38 269	72 325	100 %

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Als we de verdeling van het aantal onderbrekers analyseren volgens leeftijdsklasse zien we wederom dat de onderbrekers vanaf 50 jaar veruit de grootste groep onderbrekers zijn (57,9%). Uit deze cijfers blijkt ook dat de 50-plussers massaal kiezen voor de vermindering van prestaties met de helft en met een vijfde. We kunnen stellen dat meer dan de helft van de gewone loopbaanonderbrekers zich bevindt op het einde van zijn beroepsleven. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de loopbaanonderbreking voor deze leeftijdsklasse vaak aantrekkelijker wordt gemaakt door, onder bepaalde voorwaarden, hogere uitkeringen toe te kennen. De leeftijdsklasse van de -25 jarigen is logischerwijze ondervertegenwoordigd (0,2%), er zijn immers weinig stimuli om hun pas begonnen loopbaan te onderbreken en vaak hebben zij nog niet de anciënniteit die nodig is om van het recht gebruik te maken.



Figuur 7: Verdeling naar type onderbreking en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door gewone loopbaanonderbreking te nemen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Deze grafiek toont aan dat in iedere leeftijdsklasse, behalve in de klasse van <25 jaar, de voorkeur uitgaat naar de vermindering van prestaties met de helft. De vermindering van prestaties met een vijfde komt ook hier op de tweede plaats en kent steeds meer bijval. De volledige loopbaanonderbreking, die ook succes kent, moet terrein prijsgeven naarmate de werknemers tot een hogere leeftijdsklasse behoren.

HOOFDSTUK 4: THEMATISCHE VERLOVEN

Naast de mogelijkheid die er bestaat om de uitoefening van de baan voor een tijdje te onderbreken of de mogelijkheid om even wat minder te werken, bestaat er ook nog een apart systeem. Dit systeem houdt in dat elke werknemer het recht heeft op drie zorgverloven, die onafhankelijk van elkaar opgenomen kunnen worden. De duur van deze thematische verloven wordt niet in mindering gebracht van het recht op tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Deze thematische verloven kunnen worden opgenomen door personen tewerkgesteld in de privé-sector en de openbare sector. Ze worden vaak benoemd als 'bijzondere vormen' van loopbaanonderbreking. Dat kan naar onze mening voor verwarring zorgen, zo lijkt het immers alsof de zorgverloven enkel opgenomen kunnen worden door de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de loopbaanonderbreking. (Zie hoofdstuk 3: Loopbaanonderbreking in de openbare sector)

De toepasselijke reglementering is afhankelijk van de sector waarin de werknemer tewerkgesteld is.

"Het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997¹³⁶ (ouderschapsverlof) en het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998¹³⁷ (medische bijstand) zijn van toepassing:

- op de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die onder de toepassing valt van de wet van 05 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités¹³⁸;
- op de contractuele en statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen;

¹³⁶ Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

¹³⁷ Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

¹³⁸ - de werknemers van de privé-sector

- de werknemers van gemeente ondernemingen

- de niet-gesubsidieerde contractuele personeelsleden van het vrij onderwijs

- het personeel van de vrije universiteiten

- de werknemers van de gemengde intercommunales voor gas- en elektriciteitsvoorzieningen

- de werknemers van gewestelijke en plaatselijke openbare vervoersmaatschappijen (tram, bus, metro)

Het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991¹³⁹ (palliatief verlof) is van toepassing op:

- de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die onder de toepassing valt van de wet van de wet van 5 december 1986 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;¹⁴⁰
- de contractuele en statutaire personeelsleden van de lokale en provinciale besturen;
- de personeelsleden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers tewerkgesteld onder het statuut van medewerker van de erkende politieke fracties of onder het statuut van administratief medewerker van de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers;
- de contractuele personeelsleden van het onderwijs;
- de contractuele personeelsleden van de openbare diensten.

Het Koninklijk Besluit van 7 mei 1999¹⁴¹ is, voor het ouderschapsverlof en het verlof voor medische bijstand, van toepassing op de openbare sector, dit wil zeggen:

- De werknemers die onderworpen zijn aan een statuut behalve:
 - de personeelsleden van het onderwijs;
 - de personeelsleden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers tewerkgesteld onder het statuut van medewerker van de erkende politieke fracties of onder het statuut van administratief medewerker van de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers.
- Het contractueel personeel van de openbare sector.

Het Koninklijk Besluit van 7 mei 1999¹⁴² is, in geval van het palliatief verlof, van toepassing op de statutaire personeelsleden van de openbare diensten.

¹³⁹ Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende toekenning van onderbrekingsuitkeringen

¹⁴⁰ - de werknemers van de privé-sector

- de werknemers van gemene ondernemingen

- de niet-gesubsidieerde contractuele personeelsleden van het vrij onderwijs

- het personeel van de vrije universiteiten

- de werknemers van de gemengde intercommunales voor gas- en elektriciteitsvoorzieningen

- de werknemers van gewestelijke en plaatselijke openbare vervoersmaatschappijen (tram, bus, metro)

¹⁴¹ Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen

¹⁴² Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen

Het Koninklijk Besluit van 12 augustus 1991¹⁴³ is, voor alle thematische verloven, van toepassing op de onderwijssector, d.w.z. op de vastbenoemde of definitief aangeworven personeelsleden van het onderwijs en de CLB-centra van de gemeenschappen.

Het Koninklijk Besluit van 10 juni 2002¹⁴⁴ is, voor alle thematische verloven, van toepassing op de statutaire en contractuele personeelsleden van de autonome overheidsbedrijven, dit wil zeggen de Post, Belgacom, de NMBS, Belgocontrol en The Brussels Airport Company (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2006d).

Voor de drie thematische verloven geldt dat vanaf de dag van het akkoord, of indien gebruik wordt gemaakt van een recht op loopbaanonderbreking vanaf de dag van de aanvraag van dit recht, tot aan het verstrijken van een termijn van drie maanden na het einde van de onderbreking, de werkgever geen enkele handeling kan stellen met het oog op het eenzijdig beëindigen van de arbeidsovereenkomst, behalve om ernstige of voldoende reden.¹⁴⁵ De werkgever die toch een einde maakt aan de overeenkomst, zonder ernstige of voldoende reden, moet de werknemer een forfaitaire schadevergoeding betalen van zes maanden loon plus de gewone verbrekingsvergoeding.

In wat volgt zullen we de thematische verloven afzonderlijk bespreken. Daar zij kunnen worden opgenomen door de personeelsleden uit de privé-sector én de openbare sector zijn we niet dieper ingegaan op de uitkeringsbedragen. Wegens de verscheidenheid aan uitkeringen voor de afzonderlijke groepen werknemers zou dit immers leiden tot een ingewikkeld geheel van tabellen. Daarom verwijzen we voor de uitkeringen naar de website van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (www.rva.be).

¹⁴³ Koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra

¹⁴⁴ Koninklijk besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben

¹⁴⁵ Artikel 101, Herstelwet van 22 januari 1985

4.1 Loopbaanonderbreking in het kader van het palliatief verlof

“Onder palliatieve zorgen wordt verstaan: elke vorm van bijstand (medisch, sociaal, administratief en psychologisch) en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.” (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007a)

4.1.1 Wie kan er gebruik van maken?

Loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof is een recht voor iedere werknemer die een attest voorlegt van de behandelende arts waaruit blijkt dat iemand die ongeneeslijk ziek is en zich in een terminale fase bevindt, stervensbegeleiding nodig heeft. Deze persoon hoeft geen familielid te zijn!

De meeste werknemers kunnen genieten van het palliatief verlof. “Indien de werknemer tewerkgesteld is in de openbare sector of in een autonoom overheidsbedrijf, neemt hij best contact op met de personeelsdienst om na te gaan of de overheid waarvan hij afhangt de verschillende mogelijkheden reglementair heeft voorzien.” (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007a)

De werknemer die verlof om palliatieve zorgen neemt, moet niet vervangen worden tijdens de periode waarin hij afwezig is.¹⁴⁶

4.1.2 Vorm en duur

De werknemer kan het palliatief verlof opnemen door middel van:

- “een voltijdse onderbreking;
- een vermindering van prestaties met de helft. Hiervoor dient de werknemer wel minstens over een drie vierde uurrooster te beschikken;
- een vermindering van prestaties met een vijfde. Om met een vijfde te onderbreken moet de werknemer voltijds tewerkgesteld zijn.” (Algemeen Christelijk Vakverbond, 2006b)

¹⁴⁶ Hoofdstuk VIII van titel II van de Programmawet van 30 december 2001

De duur van de loopbaanonderbreking bedraagt één maand en kan met één maand verlengd worden. De werknemer kan als dusdanig per patiënt twee maanden palliatief verlof nemen. De mogelijkheid bestaat om twee attesten per patiënt in te dienen (Derijcke en Goddefroy, 2002). De maximumduur van de loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof kan per patiënt maximum vier maanden zijn. Indien deze mogelijkheden zijn uitgeput kan men eventueel nog genieten van de onderbreking voor zwaar zieke familieleden.

4.2 Loopbaanonderbreking in het kader van de medische bijstand

De werknemer heeft de mogelijkheid een loopbaanonderbreking aan te vragen voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid¹⁴⁷ of een familielid¹⁴⁸ tot de tweede graad dat lijdt aan een ernstige ziekte.

4.2.1 Wie kan er gebruik van maken?

Loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand is een recht voor iedere werknemer die een attest van de behandelende arts kan voorleggen waaruit blijkt dat een familielid tot in de tweede graad zwaar ziek is en zorg nodig heeft.

De meeste werknemers kunnen genieten van het verlof voor medische bijstand. "Indien de werknemer tewerkgesteld is in de openbare sector, in het onderwijs of in een autonoom overheidsbedrijf, neemt hij best contact op met de personeelsdienst om na te gaan of de overheid waarvan hij afhangt de verschillende mogelijkheden reglementair heeft voorzien." (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007b)

Sinds 1 januari 2002 is de werkgever niet langer verplicht om de werknemer te vervangen die zijn loopbaan onderbreekt om medische bijstand te verlenen.¹⁴⁹

¹⁴⁷ een gezinslid is elke persoon die samenwoont met de werknemer

¹⁴⁸ een familielid kan zowel een bloed- als aanverwante zijn, dus: de ouders en grootouders, de kinderen en kleinkinderen, bloedverwant of aanverwant.

Opgemerkt dient te worden dat voor één zieke persoon meerdere werknemers een zorgverlof kunnen opnemen. Een werknemer kan ook verschillende keren zorgverlof aanvragen indien het telkens verschillende personen betreft die verzorging nodig hebben.

4.2.2 Vorm en duur

De werknemer kan deze vorm van loopbaanonderbreking opnemen in de vorm van:

- “een voltijdse onderbreking gedurende maximum twaalf maanden;
- een halftijdse onderbreking gedurende maximum 24 maanden. Een halftijdse onderbreking kan enkel opgenomen worden indien de werknemer minstens drie vierde van een voltijdse betrekking werkt;
- een onderbreking met een vijfde gedurende maximum 24 maanden, wat enkel mogelijk is indien de werknemer ervoor in een voltijdse arbeidsregeling werkte.”
(Algemeen Christelijk Vakverbond, 2006b)

Hier bestaan wel enkele uitzonderingen op:

- Voor bedrijven met minder dan vijftig werknemers kan de werkgever het recht beperken tot zes maanden (twaalf maanden halftijds) wanneer de werknemer reeds eerder een dergelijke loopbaanonderbreking genoot (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007b);
- in ondernemingen met minder dan tien werknemers is er geen recht op halftijdse of onderbreking met een vijfde (wel mogelijk mits akkoord werkgever), in deze ondernemingen bestaat enkel het recht op een volledige onderbreking (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007b);
- voor eenoudergezinnen¹⁵⁰ waarvan het kind dat ziek is hoogstens zestien jaar oud is mag de onderbrekingsperiode verdubbeld worden tot 24 maanden voltijds en 48 maanden deeltijds (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007b). Deze uitbreiding van de periode is mogelijk in alle sectoren behalve in het onderwijs.

¹⁴⁹ Hoofdstuk VIII van titel II van de Programmawet van 30 december 2001

¹⁵⁰ Een éénoudergezin is een gezin waarin een werknemer uitsluitend en effectief samenwoont met één of meerdere van zijn kinderen.

Het verlof voor verzorging van zwaar zieke familieleden kan enkel opgenomen worden voor minimum één maand en maximum drie maanden, waarna onmiddellijk verlengd kan worden.

4.3 Loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof

Van het ouderschapsverlof wordt het meeste gebruik gemaakt in vergelijking met de andere thematische verloven. Dit zullen we vaststellen aan het einde van het hoofdstuk wanneer we een profiel opmaken van een onderbreker die een thematisch verlof opneemt. Jonge ouders nemen maar wat graag de mogelijkheid aan om even wat minder te werken of zelfs even niet te werken om voor hun geliefkoosde kroost te zorgen.

We vestigen er de aandacht op dat de werkgever niet langer de verplichting heeft om over te gaan tot vervanging van de werknemer die in ouderschapsverlof gaat.¹⁵¹

4.3.1 Wie kan er gebruik van maken?

Dit verlof is een recht voor elke ouder, bovenop de vijftien weken moederschapsverlof en het vaderschapsverlof (drie dagen klein verlof + zeven facultatieve dagen aan 82% van het loon).

De meeste werknemers kunnen genieten van het ouderschapsverlof. "Indien de werknemer tewerkgesteld is in de openbare sector of in het onderwijs, neemt hij best contact op met de personeelsdienst om na te gaan of de overheid waarvan hij afhangt de verschillende mogelijkheden reglementair heeft voorzien en of er geen categorieën van personeelsleden werden uitgesloten." (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007c)

¹⁵¹ Hoofdstuk VIII van titel II van de Programmawet van 30 december 2001

4.3.2 Vorm en duur

De werknemer kan het ouderschapsverlof opnemen op drie mogelijke manieren:

- gedurende een periode van maximum drie maanden de loopbaan volledig onderbreken.¹⁵² Dit verlof kan gesplitst worden per maand of een veelvoud daarvan;
- gedurende een periode van maximum zes maanden overstappen naar een halftijdse tewerkstelling voor zover de werknemer op het ogenblik van de aanvraag voltijds werkt.¹⁵³ Dit verlof kan gesplitst worden per periode van twee maanden of een veelvoud daarvan;
- gedurende een periode van maximum vijftien maanden de loopbaan verminderen met een vijfde voor zover de werknemer op het ogenblik van de aanvraag voltijds werkt.¹⁵⁴ Dit verlof kan gesplitst worden per periode van vijf maanden of een veelvoud daarvan.

De werknemer kan, behalve indien hij in het onderwijs werkt, de verschillende vormen van ouderschapsverlof ook combineren: bijvoorbeeld één maand voltijdse onderbreking = twee maanden halftijds onderbreken = vijf maanden vermindering van de prestaties met een vijfde.¹⁵⁵ Hierbij moet er wel worden op gelet dat de minimumduur van het verlof telkens wordt gerespecteerd.

4.3.3 Voorwaarden om het recht op ouderschapsverlof te bekomen

4.3.3.1 Anciënniteitsvoorwaarde bij de werkgever

Een werknemer die deel uitmaakt van de privé-sector of van een lokaal of provinciaal bestuur heeft maar recht op ouderschapsverlof indien hij in de loop van de vijftien maanden die voorafgaan aan de aanvraag gedurende twaalf maanden door een

¹⁵² Artikel 2 §1, Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

¹⁵³ Artikel 2 §1, Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997

¹⁵⁴ Artikel 2 §1, Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997

¹⁵⁵ Artikel 2 §2, Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997

arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden is geweest.¹⁵⁶ Indien hij niet aan de twaalf maanden anciënniteit voldoet wordt het ouderschapsverlof een mogelijkheid en moet de werkgever zijn akkoord geven.

Indien de werknemer deel uitmaakt van de openbare sector of van het onderwijs moet hij enkel in dienst zijn, ongeacht zijn anciënniteit, om recht te hebben op ouderschapsverlof (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007c).

4.3.3.2 Leeftijdsvoorwaarde voor het kind

Bij de geboorte van een kind wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend zolang het kind de leeftijd van zes jaar niet bereikt heeft (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007c). Indien de werknemer tewerkgesteld is in het onderwijs wordt het verlof maar toegekend tot het kind de leeftijd van vier jaar niet bereikt heeft (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007c).

Indien het kind een fysieke of mentale ongeschiktheid vertoont van minstens 66% wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend zolang het kind de leeftijd van acht jaar niet bereikt heeft.¹⁵⁷ "Dit recht wordt ook toegekend aan de werknemer indien het kind aan een aandoening leidt die voor gevolg heeft dat minsten vier punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de reglementering van de kinderbijslag, behalve indien de werknemer in het onderwijs werkt." (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007c)

Bij de adoptie van een kind wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend gedurende een periode van vier jaar vanaf het moment dat het kind is ingeschreven als lid van het gezin in het bevolkings- of vreemdelingenregister, en dit zolang het kind de leeftijd van acht jaar niet bereikt heeft.¹⁵⁸

¹⁵⁶ Artikel 4, Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997

¹⁵⁷ Artikel 3 § 1, Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997

¹⁵⁸ Artikel 3 § 1, Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997

4.4 Profiel van een werknemer of ambtenaar die één van de thematische verloven opneemt

Nu we weten wat de drie thematische verloven inhouden, zijn we zover om ook hiervoor een profielschets op te stellen. Hiervoor zullen we een onderscheid maken naar geslacht, gewest en naar geslacht gecombineerd met leeftijdsklasse.

Tabel 10: Evolutie van het aantal werknemers in België die hun arbeidstijd aanpassen door loopbaanonderbreking te nemen tussen 2005 en 2006

Groep 3		
Werknemers die hun arbeidstijd aanpassen		
in 2006	2005-2006	
211 743	+ 8,2 %	+ 16 022
Loopbaanonderbreking		
108 797	+ 2,8 %	+ 2 964
waarvan:		
Specifieke stelsels	36 471	+ 15,7 % + 4 949
- Ouderschapsverlof	31 507	+15,2 % + 4 155
- Medische bijstand	4 770	+ 19,1 % + 765
- Palliatieve zorgen	194	+ 16,9 % + 28

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

In deze tabel zien we heel duidelijk dat het thematische verloven (+15,7%) zijn die zorgen voor de zeer lichte opmars (+2,8%) van de loopbaanonderbreking. We herinneren ons immers nog uit een vorig hoofdstuk (zie Loopbaanonderbreking in de openbare sector) dat de gewone loopbaanonderbreking een daling (-2,7%) kende tussen 2005 en 2006.

Uit deze tabel kunnen we afleiden wat we reeds aan het begin van dit hoofdstuk aanhaalden, namelijk dat de thematische verloven aanzien worden als bijzondere vormen van loopbaanonderbreking.

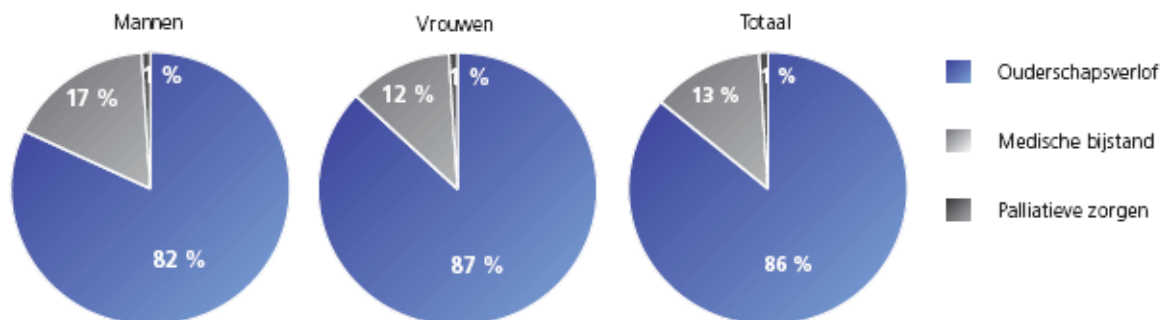
4.4.1 Verdeling naar specifiek stelsel en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen

Tabel 11: Verdeling naar specifiek stelsel en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (2006)

	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal
Ouderschapsverlof	5 940	19	25 567	81	31 507
Medische bijstand	1 228	26	3 542	74	4 770
Palliatieve zorgen	44	23	150	77	194
Totaal	7 212	20	29 259	80	36 471

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Het succes van de thematische verloven groeide tussen 2005 en 2006 met bijna 16%. Maar liefst 80% daarvan werd opgenomen door vrouwen. Dit verpletterende overwicht is te wijten aan het zeer grote aandeel van de vrouwen in het ouderschapsverlof (81%).



Figuur 8: Verdeling naar specifiek stelsel en geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Het ouderschapsverlof trekt veruit de meeste mensen aan: 86%. Ver daarachter vinden we de medische bijstand (13%) en de palliatieve zorgen (1%) terug. Deze verhouding vinden we ook terug bij beide geslachten, alleen zijn er iets meer mannen (17%) dan vrouwen

(12%) die loopbaanonderbreking voor medische bijstand nemen. Omgekeerd zijn er relatief minder mannen (82%) die ouderschapsverlof opnemen dan vrouwen (87%).

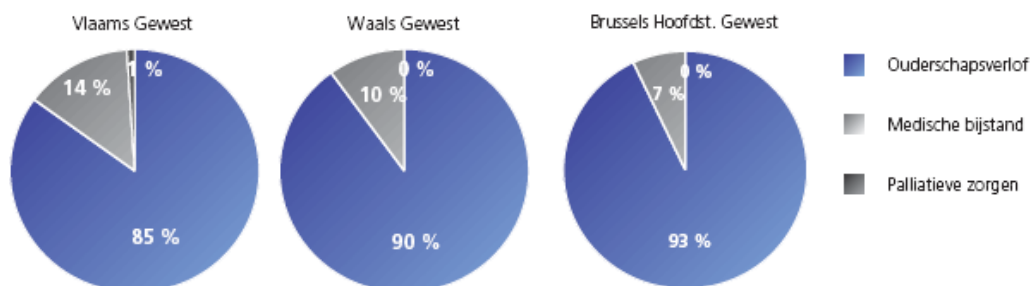
4.4.2 Verdeling naar specifiek stelsel en gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen

Tabel 12: Verdeling naar specifiek stelsel en gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (2006)

	Vlaams Gewest	%	Waals Gewest	%	waarvan Duitstalige Gemeenschap	%	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	%	Land
Ouderschapsverlof	22 468	71	7 242	23	75	0,2	1 797	6	31 507
Medische bijstand	3 852	81	781	16	9	0,2	138	3	4 770
Palliatieve zorgen	163	84	24	12	1	0,3	7	4	194
Totaal	26 483	73	8 047	22	84	0,2	1 942	5	36 471

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Bijna drie vierde van de mensen die opteren voor een thematisch verlof zijn woonachtig in het Vlaams Gewest (73%), iets meer dan een vijfde in het Waals Gewest (22%). Het Brussels Gewest neemt op zijn beurt 5% in en de Duitstalige Gemeenschap vertegenwoordigt niet meer dan 0,2% van alle mensen die opteren voor een thematisch verlof.



Figuur 9: Verdeling naar specifiek stelsel en gewest van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

We zien dat het ouderschapsverlof in het Waals Gewest (90%) en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (93%) sterker vertegenwoordigd is dan in het Vlaams Gewest (85%). Daar tegenover staat dat het verlof voor medische bijstand op meer bijval kan

rekenen in het Vlaams Gewest (14% ten opzichte van 10% voor het Waalse Gewest en 7% voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

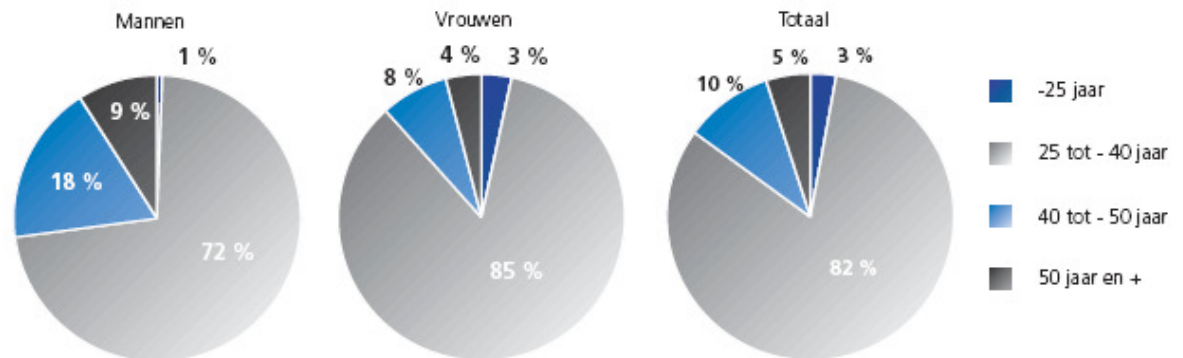
4.4.3 Verdeling naar geslacht en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen

Tabel 13: Verdeling naar geslacht en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (2006)

	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal
<25 jaar	58	6	887	94	946
25 tot - 40 jaar	5 178	17	24 940	83	30 118
40 tot - 50 jaar	1 318	36	2 334	64	3 652
50 jaar en +	658	37	1 097	63	1 755
Totaal	7 212	20	29 259	80	36 471

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

De vrouwen behouden in alle leeftijdsklassen een sterk overwicht. De mannen worden wel beter vertegenwoordigd naargelang men stijgt in leeftijd. De vrouwen zijn sterk vertegenwoordigd in de laagste leeftijdsklassen, wat een logisch gegeven is omdat dit het moment is waarop de meeste vrouwen aan gezinsuitbreiding beginnen en er voor opteren om loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof op te nemen.



Figuur 10: Verdeling naar geslacht en leeftijdsklasse van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen door een thematisch verlof te nemen, in België (in 2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Indien we kijken naar de leeftijdsklassen, zien we dat 82% van de onderbrekers behoort tot de leeftijdsklasse van 25 tot 40 jaar. Indien we dit even bekijken naar geslacht zien we dat 85% van vrouwelijke onderbrekers tot die leeftijdsklasse hoort en iets minder

mannelijke onderbrekers (72%). Dit kunnen we verklaren door het grote succes van het ouderschapsverlof in de leeftijdsklasse van 25 tot 40 jaar.

HOOFDSTUK 5: EEN ALGEMENE PROFIELSCHETS

Sinds 1985 kunnen werknemers genieten van een uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening indien zij beslissen hun arbeidsprestatie gedurende een bepaalde periode te verminderen of te onderbreken. In 1998 werden eveneens specifieke stelsels ingevoerd, de 'thematische verloven'. De voornaamste doelstelling van deze formules bestaat erin de werknemers de mogelijkheid te geven een betere balans tussen werk en privé-leven te vinden. In 2002 werd het systeem van tijdskrediet in leven geroepen, dat enkel van toepassing is op de privé-sector.

In wat volgt trachten we een profielschets te maken van een werknemer die zijn recht op tijdskrediet of loopbaanonderbreking gebruikt. Dit zullen we doen met behulp van de cijfergegevens die terug te vinden zijn in de jaarverslagen van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Verder zullen we ook ingaan op de evolutie volgens verschillende aspecten tussen het jaar 2005 en 2006.

5.1 Evolutie van het aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen

Tabel 14: Evolutie van het aantal Belgische werknemers die hun arbeidstijd aanpassen tussen 2005 en 2006

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

In de tabel zien we dat in 2006 het aantal werknemers dat zijn arbeidstijd aangepast heeft met maar liefst 8,2% is gestegen ten opzichte van het jaar 2005. Deze stijging is thans lager dan de toename van 10,4% die tussen 2004

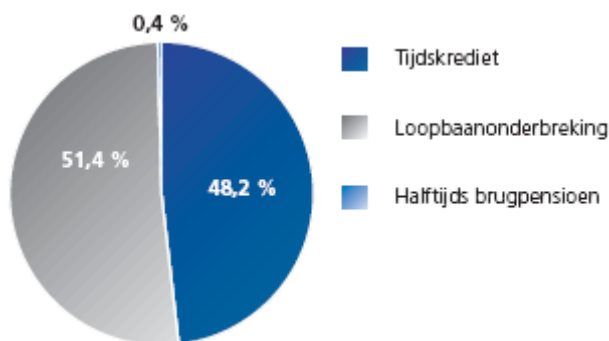
Groep 3 Werknemers die hun arbeidstijd aanpassen		
in 2006	2005-2006	
211 743	+ 8,2 %	+ 16 022
Tijdskrediet		
102 164	+ 14,8 %	+ 13 148
waarvan:		
Volledige onderbreking	12 268	- 4,8 % - 616
Vermindering van prestaties	89 896	+ 18,1 % + 13 765
Loopbaanonderbreking		
108 797	+ 2,8 %	+ 2 964
waarvan:		
Gewoon	72 325	- 2,7 % - 1 986
- Volledige onderbreking	8 859	- 1,7 % - 155
- Vermindering van prestaties	63 466	- 2,8 % - 1 830
Specifieke vormen	36 471	+ 15,7 % + 4 949
- Ouderschapsverlof	31 507	+ 15,2 % + 4 155
- Medische bijstand	4 770	+ 19,1 % + 765
- Palliatieve zorgen	194	+ 16,9 % + 28
Halftijds brugpensioen		
782	- 10,4 %	- 91

en 2005 werd opgetekend (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2006a).

Indien we de tabel opsplitsen naar systeem zien we dat vooral het tijdskrediet aan de basis ligt van de stijging van het aantal werknemers dat zijn arbeidstijd heeft aangepast. Het aantal personen dat tijdskrediet opnam, steeg met bijna 14,8% tussen 2005 en 2006. Dit is voornamelijk te wijten is aan het succes van de formule waarbij men zijn prestaties kan verminderen (+ 18,1%). De mogelijkheid om zijn prestaties volledig te onderbreken kende zelfs een terugval (- 4,8%).

Voor het stelsel van loopbaanonderbreking is er slechts een minieme stijging waarneembaar (+ 2,8 %) tussen 2005 en 2006. De loopbaanonderbreking stagneert enigszins ondanks het groeiende succes van de thematische verloven (+ 15,7%) waarbij vooral de medische bijstand (+19,1%) maar ook het palliatief verlof (+16,9%) en het ouderschapsverlof (+15,2%) op veel bijval kunnen rekenen.

5.2 Verdeling volgens subgroep van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen

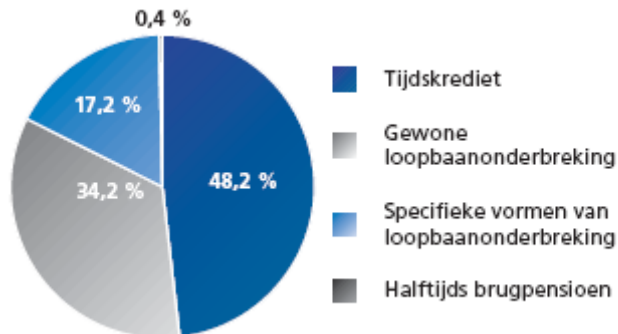


Figuur 11: Verdeling volgens subgroep van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Ook al zagen we in het vorige deel dat het tijdskrediet een forse stijging kende, dienen we aan de hand van deze grafiek te concluderen dat het systeem van loopbaanonderbreking nog steeds de bovenhand haalt bij de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen. Hierbij dient echter wel opgemerkt te worden de thematische verloven bij het systeem van loopbaanonderbreking gerekend worden. Deze bijzondere vormen van loopbaanonderbreking

nemen een groot aandeel van dit percentage voor loopbaanonderbreking (51,4%) voor hun rekening.



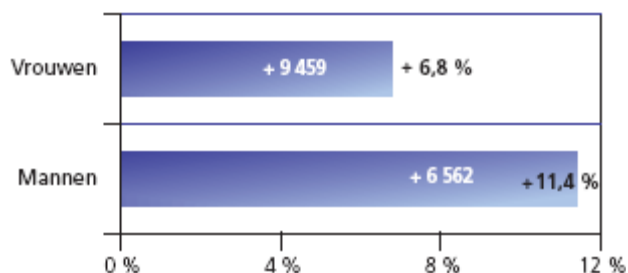
Figuur 12: Verdeling volgens subgroep van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Aangezien de thematische verloven bedoeld zijn voor werknemers uit de privé-sector én werknemers uit de openbare sector, is het beter de thematische verloven en de gewone loopbaanonderbreking te onderscheiden. Wanneer we nu de vergelijking maken tussen tijdskrediet en (gewone) loopbaanonderbreking zien we dat het tijdskrediet de bovenhand neemt (48,2% ten opzichte van 34,2% voor de gewone loopbaanonderbreking).

5.3 Geslacht

5.3.1 Evolutie volgens geslacht van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen

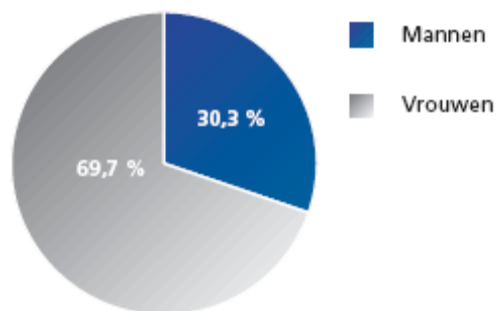


Figuur 13: Evolutie volgens geslacht van de Belgische werknemers die hun arbeidstijd aanpassen tussen 2005 en 2006

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Wat meteen opvalt bij deze figuur is de verdere opmars van het aantal mannen dat tijdskrediet of loopbaanonderbreking neemt, namelijk een stijging van 11,4% op één jaar tijd. De toename bij het mannelijke geslacht is te wijten aan de aantrekkingskracht van het tijdskrediet en meer specifiek de mogelijkheid om de loopbaan te onderbreken met een vijfde. Voor de vrouwen is de stijging minder uitgesproken (+ 6,8%).

5.3.2 Verdeling naar geslacht van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen



Figuur 14: Verdeling naar geslacht van de onderbrekers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

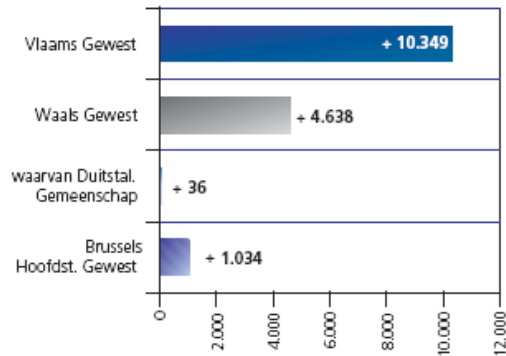
Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Hier wordt wederom bevestigd dat de overgrote meerderheid van werknemers die hun arbeidstijd aanpassen vrouwen zijn. Zij vertegenwoordigen maar liefst 69,7% van het totale aantal onderbrekers.

Ook al is er een duidelijke inhaalbeweging van de mannen waarneembaar, toch komt uit deze gegevens het rolpatroon van de man als kostwinner en de vrouw als zorgdrager voor het gezin duidelijk naar voren. Dit doet denken aan het klassieke kostwinnermodel, maar met een andere invulling. Deze vrouwen zijn namelijk wel aan het werk maar onderbreken de loopbaan vaker om de zorgtaken voor het gezin op zich te nemen.

5.4 Gewest

5.4.1 Evolutie volgens gewest van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen

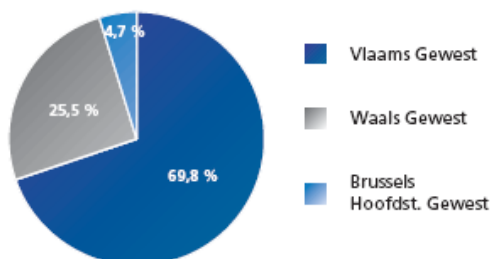


Figuur 15: Evolutie volgens gewest van de Belgische werknemers die hun arbeidstijd aanpassen tussen 2005 en 2006

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Als we de evolutie van het aantal onderbrekers in absolute cijfers bekijken per gewest, zien we dat het Vlaamse Gewest de grootste stijging kende met 10 349 onderbrekers meer dan in 2005, op de voet gevolgd door het Waals Gewest. Procentueel gezien is de toename het grootst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, namelijk een stijging van 11,6% tussen 2005 en 2006 (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d).

5.4.2 Verdeling naar gewest van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen



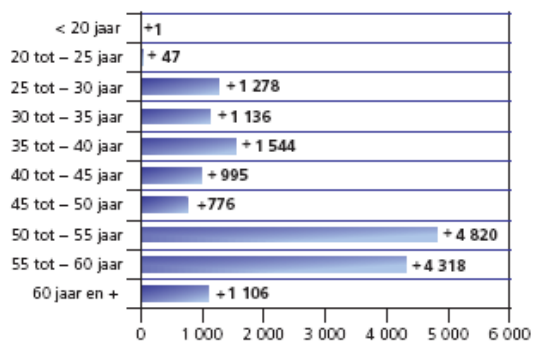
Figuur 16: Verdeling naar gewest van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Ook al kende het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de grootste stijging (+11,6%) tussen 2005 en 2006, toch telt het Vlaams Gewest in 2006 nog steeds veruit het grootste aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen (69,8%). Opmerkelijk is het geringe relatieve aandeel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (4,7%) indien we dit vergelijken met het procentuele aandeel van dat Gewest in de bevolking op beroepsactieve leeftijd (9,8% in 2006) (Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, 2007d).

5.5 Leeftijdsklasse

5.5.1 Evolutie volgens leeftijdsklasse van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen



Figuur 17: Evolutie volgens leeftijdsklasse van de Belgische werknemers die hun arbeidstijd aanpassen tussen 2005 en 2006

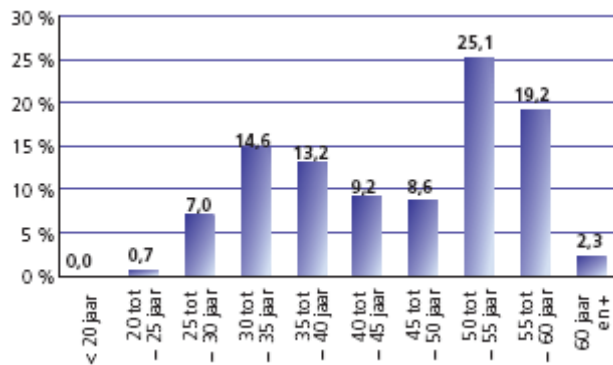
Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Het aantal onderbrekers stijgt in alle leeftijdsklassen maar bij de jongste leeftijdsklasse is dit slechts een zeer minieme aangroei. In de groep 40 tot 49-jarigen zien we nog een relatief lage aangroei (+1771) in het aantal onderbrekers. De onderbrekingen omwille van de gezinsuitbreiding spelen hier een mindere rol en we zien hier ook nog geen tekens van vervroegde uittreding die pas wordt ingezet nadat men de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft.

Vanaf de leeftijd van 50 jaar kunnen we dan een breuk vaststellen in de stijging: een aangroei van 4820 onderbrekers voor de 50 tot 55-jarigen en 4318 extra onderbrekers voor de leeftijdsklasse 55 tot 60 jaar. We zien een stijging in het aantal onderbrekers van maar liefst 29,2% voor de +60-jarigen ten opzichte van het jaar 2005 (Rijksdienst voor

Arbeidsvoorziening, 2007d). De verklaring die we hiervoor kunnen geven ligt in de aantrekkingskracht van de formules voor arbeidstijdaanpassing bij oudere werknemers. Zo is er de wil om minder te gaan werken of voor een tijdje te stoppen als gevolg van de stress die een beroep met zich meebrengt. Daarnaast zijn er de forfaitaire bedragen van de uitkeringen die worden toegekend aan werknemers van 50 jaar en ouder.

5.5.2 Verdeling naar leeftijdsklasse van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen



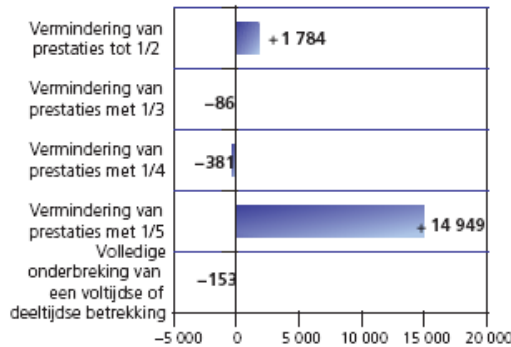
Figuur 18: Verdeling naar leeftijdsklasse van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Hier zien we het duidelijke overwicht van de leeftijdsklasse vanaf 50-jaar, namelijk 46,6%. Omgekeerd zien we dat er heel weinig jongeren van minder dan 25 jaar kiezen om hun loopbaan te onderbreken, namelijk 0,7%. Dit valt te begrijpen, zij behoren immers tot de groep die net aan hun loopbaan zijn begonnen en hebben nog niet de intentie om meteen hun loopbaan te onderbreken. Daarnaast beschikken zij vaak nog niet over de anciënniteit die een voorwaarde is om een recht op loopbaanonderbreking of tijdskrediet te verkrijgen. De leeftijdsklasse van 25 tot 30 jaar is dan wel weer beter vertegenwoordigd (7%), de oorzaak daarvan ligt in het feit dat men op deze leeftijd vaak aan gezinsuitbreiding zal beginnen.

5.6 Type onderbreking

5.6.1 Evolutie volgens type onderbreking van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen



Figuur 19: Evolutie volgens type onderbreking van de Belgische werknemers die hun arbeidstijd aanpassen tussen 2005 en 2006

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

De vermindering van prestaties met een derde en een vierde verliest duidelijk terrein, terwijl de vermindering van prestaties met een vijfde zijn opmars verder zet (+14949). De vermindering van prestaties met de helft kent nog een lichte groei (+1784) maar we zien dat de volledige onderbreking zijn gloriejaren duidelijk gekend heeft (-153).

5.6.2 Verdeling naar type onderbreking van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen

Tabel 15: Verdeling naar type onderbreking van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen, in België (2006)

Volledige onderbreking van een voltijdse of deeltijdse betrekking	28 828	13,7 %
Vermindering van prestaties met 1/5	105 372	49,9 %
Vermindering van prestaties met 1/4	2 548	1,2 %
Vermindering van prestaties met 1/3	924	0,4 %
Vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking	73 289	34,7 %
Totaal	210 961	100 %

Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d

Wat betreft het type onderbreking, stond in 2003 de vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking nog op de eerste plaats (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2006a). In 2006 is dat type onderbreking ruim voorbijgestoken door de vermindering van prestaties met een vijfde. Nu kiest de helft van de onderbrekers voor dit type onderbreking. Het grote succes van de vermindering van prestaties met een vijfde is vooral zichtbaar bij de mannen (65% van de mannelijke onderbrekers opteert voor dat type onderbreking), de vrouwen kiezen in dezelfde mate voor beide mogelijkheden (39% opteert voor een vermindering tot een halftijdse betrekking en 44% gaat voor een vermindering met een vijfde) (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2007d).

HOOFDSTUK 6: DE COMBINATIEPROBLEMATIEK BIJ ZELFSTANDIGEN

In dit zesde hoofdstuk trachten we uit te drukken wat het zou kosten om ook de zelfstandigen een recht te geven om hun arbeidstijd aan te passen, door bijvoorbeeld loopbaanonderbreking of tijdskrediet op te nemen. Er zijn nog werkenden, naast de zelfstandigen, die geen recht hebben op een formule om hun loopbaan te onderbreken of te verminderen. In dit hoofdstuk zullen we ons echter alleen toeleggen op de zelfstandigen daar zij zich naar onze mening in een bijzondere situatie bevinden. We leiden het hoofdstuk in met een bespreking van de mogelijkheden die er zijn voor de zelfstandigen om werk en privé-leven beter te verzoenen.

Zelfstandigen hebben, in tegenstelling tot vele werknemers en ambtenaren, niet de luxe om een sabbatjaar of een extra dagje per week verlof te nemen én daarvoor dan ook een uitkering te ontvangen. Zelfstandigen zijn dan wel hun eigen baas met een grotere autonomie om zelf te bepalen wanneer en hoelang ze werken, de keerzijde van de medaille is dat ze op minder ondersteuning kunnen rekenen van de overheid om werk en privé-leven beter te combineren.

Een getuigenis van een jonge zelfstandige papa in een tijdschrift van de Gezinsbond (2005) bevestigt het bovenstaande: " De ondersteuning, met betrekking tot de combinatie gezin- arbeid, van de zelfstandigen door de overheid is net zoals op tal van andere vlakken, miserabel. De ondersteuning van mensen in loondienst is al volledig ontoereikend, dus als zelfstandigen moeten wij zeker niet veel verwachten. Wij hebben dan wel de theoretische vrijheid om niet-actief te zijn of om fulltime met de kinderen bezig te zijn, maar als zelfstandige ondergraaf je daarmee, in vergelijking met werknemers, je professionele en financiële situatie, omdat je daarvoor geen enkele vergoeding ontvangt." (Gezinsbond, 2005)

Er zijn ook een aantal verschillen in werkkenmerken tussen een zelfstandige en een werknemer. Gemiddeld werken zelfstandigen meer uren per week dan werknemers én werken ze vaker in het weekend en 's avonds (Van Aerschot, 2006). Een zelfstandige kan op zijn beurt wel eens tussen de werkuren door boodschappen gaan doen of misschien de kinderen tijdens de middag van school halen om samen te lunchen. De zelfstandige draagt wel zelf de verantwoordelijkheid over zijn zaak en dat maakt het hem vaak moeilijker om voor een langere periode afwezig te blijven (Van Aerschot, 2006).

Vervolg van de getuigenis van Koen, de jonge papa: “Het professionele werk moet uiteraard uitgevoerd worden, maar als zelfstandige bepaal ik zelf op welk ogenblik van de dag ik dat doe. Dat heeft het grote voordeel –althans als je ervoor kiest- dat je een grote inbreng kan hebben in de dagelijkse zorg en opvoeding van je kinderen. Het nadeel is dan weer dat je op ogenblikken, waarop de meerderheid van de actieve bevolking in zijn luie zetel vertoeft, zelf nog professioneel bezig bent.” (Gezinsbond, 2005)

Door het sociaal statuut van de zelfstandige, dat veel minder gezinsvriendelijk is dan dat van de werknemers, is er in België een duidelijk gebrek aan ondernemerschap (De Vliegende Ondernemer, 2005). Omdat ondernemerschap het welzijn van een gemeenschap kan verhogen en werkgelegenheid schept, zou het goed zijn indien men het statuut van een zelfstandige aantrekkelijker zou maken. Het is immers zo dat er voor bedienden meer en meer maatregelen zijn gekomen om via bijvoorbeeld thuiswerken, tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven tot een betere verzoening van werk en privé-leven te komen. De zelfstandige populatie blijft hier echter vaak in de kou staan. Door de druk, risico's en het evenwicht tussen werk en gezin aanvaardbaar te maken, zal men het ondernemerschap in België kunnen stimuleren.

De Gezinsbond (2004) tekende enkele pistes uit om tot een betere verzoening van werk en privé-leven voor zelfstandigen te komen. Een eerste piste betreft de bescherming van de arbeidstijd om ervoor te zorgen dat zelfstandige handelaars niet continu beschikbaar zouden moeten zijn. De wetgeving op de openingstijden voor handelszaken regelt onder andere de verplichte wekelijkse rustdag, de beperking van de winkelopeningstijden en het zondagswinkelen. Dit zou de kleinere handelszaken moeten beschermen tegen de grote distributieketens, die meer in de mogelijkheid zijn om continu open te zijn door hun groter personeelsbestand. Zonder wetgeving omtrent de openingstijden zouden kleine handelszaken eveneens verruimde openingstijden moeten hanteren. Dit zou onvermijdelijk betekenen dat de handelaars nog langere werkdagen zouden hebben en dat ze eventueel zelfs hun wekelijkse rustdag zien wegvallen. De beschikbare tijd voor het gezin zou zienderogen slinken, wat schade zou kunnen aanbrengen aan een goede relatie met de partner en een goede verstandhouding met de kinderen. Een tweede piste die men kan bewandelen is het verder harmoniseren van het sociaal statuut van de zelfstandige in de richting van het ‘gezinsvriendelijke statuut’ van de werknemers. Er zijn de voorbije jaren al enkele belangrijke verwezenlijkingen geweest zoals de uitbreiding van het moederschapsverlof en het

wettelijke statuut van de meewerkende echtgenoot/echtgenote. De Gezinsbond wil de zelfstandigen een mogelijkheid tot een flexibele loopbaan bieden. Die zou, net als voor de werknemers, de mogelijkheid moeten bieden om in bepaalde periodes wat minder te werken om meer te kunnen zorgen voor de kinderen of een ouder familielid. Dit zou verwezenlijkt kunnen worden door de invoering van een verlengd moederschapsverlof bij hospitalisatie van de pasgeboren baby, een adoptieverlof¹⁵⁹ voor de zelfstandige adoptieouders en de thematische verloven. De derde piste die een oplossing zou kunnen bieden voor de combinatieproblematiek is de uitbesteding van gezinstaken zoals hulp in het huishouden door middel van dienstencheques. Door de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is er steeds meer aandacht voor uitbesteding van huishoudelijke en zorgtaken wat tot doel heeft betaald werk en huishoudelijke taken verenigbaar te maken. De Gezinsbond (2004) pleit tevens voor een nieuw systeem van gezinsassistent. De gezinsassistent zou gezinnen met kinderen bijstaan in de organisatie en de praktische uitvoering van de huishouding en de zorgtaken.

Maatregelen die de combinatie arbeid-gezin kunnen verbeteren, zullen in de eerste plaats ten goede komen aan de vrouwelijke zelfstandigen of de meewerkende echtgenotes. Op dit moment voorziet de overheid voor hen, net als voor de vrouwelijke werknemers, een moederschapsverlof. Vrouwelijke zelfstandigen hebben recht op een moederschapsverlof van zes weken indien zij verklaren op eer dat zij tijdens die zes weken hun beroepsactiviteiten volledig stopzetten (Van Aerschot, 2006). Vanaf 1 juli 2007 hebben vrouwelijke zelfstandigen recht op een moederschapsverlof van acht weken met een minimum van zes weken (Rudy Demotte, de website., 2007). Aan het begin van het moederschapsverlof ontvangt de vrouwelijke zelfstandige een forfaitair bedrag. Naast het moederschapsverlof heeft de vrouwelijke zelfstandige sinds januari 2006 ook recht op dienstencheques, ook wel kraamcheques genoemd. Tot voor kort kregen ze 70 dienstencheques, dat aantal is zeer recent opgetrokken tot 150 (Federale overheidsdienst Sociale Zekerheid, 2007). Deze dienstencheques worden ten laste genomen door het sociaal zekerheidsfonds.¹⁶⁰ Er moet echter wel voldaan zijn aan vijf strikte voorwaarden¹⁶¹ om te mogen beschikken over deze dienstencheques.¹⁶²

¹⁵⁹ Vanaf 1 februari 2007 kunnen ook zelfstandigen aanspraak maken op een adoptieverlof met een bijhorende uitkering. Het Koninklijk Besluit dat dit regelt is het Koninklijk Besluit van 20 december 2006 tot invoering van de toekenningsvoorwaarden van een adoptie-uitkering ten gunste van de zelfstandigen.

¹⁶⁰ Artikel 2, Koninklijk Besluit van 17 januari 2006 tot invoering van een stelsel van uitkeringen voor moederschapshulp ten gunste van vrouwelijke zelfstandigen en tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques.

¹⁶¹ Vijf voorwaarden:

Er gaan echter heel wat problemen gepaard met de maatregelen ter verbetering van de combinatie werk en privé-leven voor de zelfstandigen, problemen voor zowel de overheid als voor de zelfstandigen zelf. Alle beroepsactiviteiten schorsen en de zaak voor een bepaalde periode sluiten, is voor een zelfstandige gemakkelijker gezegd dan gedaan en in vele gevallen zelfs een onmogelijke kwestie. Dit zou immers voor vele zelfstandigen het faillissement kunnen betekenen. Om zelfstandigen toch de mogelijkheid te bieden hun loopbaan te onderbreken dient er een goed systeem van vervangers uitgebouwd worden. De Gezinsbond (2004) besteed hier ook aandacht aan en geeft aan dat er vervangingspools zouden kunnen worden opgezet om op een vlugge en efficiënte manier een degelijke en betrouwbare vervanger te vinden. Beroepsverenigingen lijken de ideale weg voor de uitbouw van zo een vervangingspool omwille van de vereiste bekwaamheden en de vakkennis. Het project Vliegende Ondernemer van Markant, een netwerk van ondernemende vrouwen, voorziet in een opleiding en een structuur voor 'Vliegende Ondernemers'. Dit zijn zelfstandige ondernemers die collega-ondernemers vervangen op het moment dat zij hieraan nood hebben (De Vliegende Ondernemer, 2005). Deze Vliegende Ondernemer kan ingezet worden wanneer een zelfstandige gedwongen wordt door onvoorziene omstandigheden om voor een bepaalde periode het werk te onderbreken. In deze noodsituatie kan er dus een beroep gedaan worden op de Vliegende Ondernemer maar ook in andere situaties komt de interim-zelfstandige vaak als een geschenk uit de hemel. Voor de meeste zelfstandigen is het immers onmogelijk om bijvoorbeeld overdag een opleiding te volgen, naar het buitenland te gaan voor een beurs of simpelweg eens op adem te komen. In zulke gevallen kan de Vliegende Ondernemer een vorm van tijdskrediet betekenen voor de zelfstandige (De Vliegende Ondernemer, 2005).

Een tweede probleem stelt zich voor de overheid, namelijk de moeilijke controleerbaarheid van het feit of de zelfstandigen hun beroepsactiviteit werkelijk stopzetten tijdens de onderbreking. Het zou unfair zijn tegenover anderen indien de zelfstandige toch zou doorwerken want zo

-
- de moeder moet onderworpen zijn geweest aan het sociaal statuut der zelfstandigen tijdens de twee kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van de bevalling;
 - de vrouwelijke zelfstandige moet in orde zijn met de betaling van de sociale bijdragen;
 - de moeder moet onderworpen blijven aan voornoemd sociaal statuut tot de toekenning van de hulp en in orde zijn met de vereffening van de bijdragen van het kwartaal waarin de bevalling zich voordoet;
 - een tijdige aanvraag is vereist;
 - de pasgeborene moet geboren zijn na 31 december 2005 en ingeschreven zijn in het Belgisch rijksregister.

¹⁶² Artikel 3, Koninklijk Besluit van 17 januari 2006

ontvangt hij niet enkel een uitkering maar ook inkomsten uit zijn beroepsuitoefening. Dat is ook de reden waarom het zo moeilijk is om zelfstandigen het recht te geven op een loopbaanvermindering. Een mooi voorbeeld van deze problematiek komt naar voren in een onderzoek van Marjan Van Aerschot (2006) waaruit duidelijk blijkt dat zelfstandige vrouwen tijdens hun moederschapsrust niet al hun beroepsactiviteiten kunnen of willen stilzetten: "De meest genoemde taken die de zelfstandigen bleven uitvoeren zijn: administratie; overleg met collega's, personeel, vervanger of secretariaat; taken met financiële aspecten zoals het afsluiten van de kassa en het bijhouden van de boekhouding; bestellingen (inkopen) voor de zaak; oplossen van problemen die plots opduiken met personeel, producten, leveranciers, enz.; regelmatig telefonische contacten met kantoor of bedrijf; dringende zaken afhandelen die niemand anders kan doen. Bij sommigen bleef dit beperkt tot bijvoorbeeld in totaal zes uur werken tijdens die zes weken, bij anderen liep het op tot een dag per week of nog meer." (Van Aerschot, 2006)

Om te berekenen wat het zou kosten om de zelfstandigen een recht op loopbaanonderbreking of tijdskrediet te geven waren er verschillende cijfergegevens nodig. In de berekeningen zijn we uitgegaan van het jaar 2005, omdat dit het meest recente jaar is waarvan we volledige gegevens ter beschikking hebben.

In een onderzoek¹⁶³ dat jaarlijks uitgaat van de studiedienst van de Vlaamse Regering (SVR, 2005) naar de sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen werd aan zowel werknemers als zelfstandigen gevraagd aan welke zaken ze meer en aan welke zaken ze minder tijd zouden willen besteden, indien ze hun tijdsgebruik konden veranderen. Bij de vraag of men meer of minder tijd zou willen besteden aan betaald werk antwoordde 35,65% van de werknemers dat ze hieraan veel minder of een beetje minder tijd zouden willen besteden. Van de groep zelfstandigen zou 41% een beetje minder of veel minder tijd willen besteden aan betaald werk. We moeten echter wel zeer voorzichtig omspringen met de interpretatie van deze resultaten; er is immers maar een beperkt aantal zelfstandigen opgenomen in dit onderzoek. Indien we de resultaten van de werknemers en de zelfstandigen bij elkaar voegen zien we dat op een totaal van 780 werkenden (676 werknemers én 104 zelfstandigen) 36,41% minder tijd zou willen besteden aan betaald werk.

¹⁶³ De survey 'Sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen' is een jaarlijkse survey bij een representatieve steekproef van 1.500 Nederlandstalige Belgen in het Vlaamse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Om te starten hebben we uitgerekend hoeveel werknemers er effectief gebruik maken van hun recht op loopbaanonderbreking of hun recht op tijdskrediet. Voor tijdskrediet bleek dit percentage 3,63% te zijn van alle werknemers in de privé-sector. Voor loopbaanonderbreking ligt het percentage iets hoger: 4,30% van de werknemers in de openbare sector nam zijn recht op loopbaanonderbreking op. Van deze percentages hebben we vervolgens een gewogen gemiddelde gemaakt, dat uitkwam op 3,79%. Uit het onderzoek van de studiedienst van de Vlaamse Regering (SVR, 2005) konden we afleiden dat het percentage dat minder tijd zou willen besteden aan betaald werk ongeveer gelijk lag voor werknemers en zelfstandigen. Dat is dan ook de reden waarom we het gewogen gemiddelde van 3,79% gebruikt hebben om toe te passen op de groep zelfstandigen. Hier dienen we enkele zaken bij op te merken. In het onderzoek antwoordden 49 zelfstandigen op 104 dat ze minder tijd zouden willen besteden aan betaalde arbeid. Het is natuurlijk maar de vraag of ze, indien ze die mogelijkheid zouden krijgen, dat ook werkelijk zouden doen! Hiervoor verwijzen we naar het begin van dit hoofdstuk, waarin we de problemen aanhalen die er voor een zelfstandige kunnen ontstaan wanneer ze minder zouden werken (het vinden van vervanging, verlies van inkomsten,...) Verder kunnen we, daar in het onderzoek van de studiedienst van de Vlaamse Regering (SVR, 2005) slechts 127 zelfstandigen hebben geparticipeerd, natuurlijk niet garanderen dat de conclusie dat werknemers en zelfstandigen ongeveer evenveel hun betaalde arbeidstijd willen verminderen representatief is voor alle zelfstandigen.

In het Jaarverslag 2005 van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (2006a) worden de gemiddelde maanduitkeringen gepubliceerd. Aan de hand hiervan kunnen we als dusdanig een kostenraming maken door de volgende formule toe te passen:

Formule: Aantal zelfstandigen * gewogen gemiddelde (3,79%) * gemiddelde maanduitkering

Tijdskrediet: $687200 * 3,79\% * 254,55 \text{ euro} = 6.629.724 \text{ euro}$

Loopbaanonderbreking: $687200 * 3,79\% * 226,79 \text{ euro} = 5.906.718 \text{ euro}$

Door deze formule toe te passen komen we uit op een maandelijks bedrag van 5.906.718 euro indien we de zelfstandigen een recht op loopbaanonderbreking willen geven. Wel dient hierbij opgemerkt te worden dat we er rekening mee hebben gehouden dat niet iedere zelfstandige zijn arbeidstijd zal willen aanpassen. Daarom hebben we het gewogen gemiddelde (=3,79%)

genomen, wat betekent dat we ervan uitgaan dat slechts 3,79% van alle zelfstandigen zijn recht op loopbaanonderbreking zal opnemen. Dit percentage kan natuurlijk niet meer dan een raming zijn. Voor een percentage dat de realiteit dichter benadert, zou een ondervraging van alle zelfstandigen moeten gebeuren naar hun specifieke wensen in verband met tijdskrediet en loopbaanonderbreking.

Indien men de zelfstandigen een recht op tijdskrediet wil geven zal men dieper in de portefeuille moeten tasten. De geraamde kosten liggen hoger dan deze voor loopbaanonderbreking, namelijk op 6.629.724 euro per maand. Dit bedrag en ook de kostenraming voor loopbaanonderbreking zal vandaag, in 2007, waarschijnlijk gestegen zijn. Uit het Jaarverslag van 2006 (2007d) van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening blijkt immers dat de uitgaven voor werknemers die hun arbeidstijd aanpassen (loopbaanonderbreking, tijdskrediet en brugpensioen) met 9,4% gestegen zijn tussen 2005 en 2006. Gezien deze hoge kosten zal het waarschijnlijk niet van vandaag op morgen geregeld kunnen worden dat een zelfstandige een recht op tijdskrediet of loopbaanonderbreking krijgt.

Of de zelfstandigen nu een recht op loopbaanonderbreking of een recht op tijdskrediet moeten krijgen, is afhankelijk van vele factoren. Zo zal er zeker gekeken moeten worden naar wat de zelfstandigen zelf willen. Het tijdskrediet is immers minder flexibel dan de gewone loopbaanonderbreking, omdat het bijvoorbeeld niet mogelijk is om de loopbaan te verminderen met een derde of een vierde. Dit zal echter niet zo een gemis zijn vermits we in de profielschetsen al geconcludeerd hebben dat er van deze formules weinig of geen gebruik wordt gemaakt! Langs de andere kant geeft het systeem van tijdskrediet wel recht op hogere uitkeringen.

We kunnen er dus, ter conclusie, van uitgaan dat het voor een zelfstandige niet zo simpel is om de tijd die hij spendeert aan betaalde arbeid te verminderen, ook al zou hij daar in bepaalde situaties (verzorging zwaar ziek familielid, palliatief verlof, opvoeding kinderen,...) wel voor willen opteren. De problemen die er zouden kunnen opduiken indien een zelfstandige zijn baan zou onderbreken of verminderen, werden in dit hoofdstuk uitvoerig besproken. Omdat het ons interessant leek om te berekenen wat het zou kosten om de zelfstandigen een recht op tijdskrediet of loopbaanonderbreking te geven, hebben we in dit hoofdstuk een kostenraming trachten te maken. Daaruit blijkt dat het de overheid maandelijks 5.906.718

(loopbaanonderbreking) of 6.629.724 euro (tijdskrediet) zou kosten om ook de zelfstandigen toe te laten zijn arbeidsprestatie te verminderen of even stop te zetten.

HOOFDSTUK 7: ALGEMEEN BESLUIT

De doelstelling van deze eindverhandeling was een uitgebreid overzicht te geven van de maatregelen betreffende tijdskrediet en loopbaanonderbreking, die de overheid voorzien heeft om het combineren van werk en privé-leven gemakkelijker te doen verlopen. Het probleem dat zich stelde was namelijk dat zelfs de ambtenaren van de Rijksdienst van Arbeidsvoorziening niet meer wijs raken uit het kluwen van regelgeving, dat er voorhanden is over tijdskrediet en loopbaanonderbreking. Op dat moment wordt het voor een werknemer bijzonder moeilijk om te weten waar hij nu zelf recht op heeft. Daarom beogen we met deze thesis een document af te leveren waar iedere persoon op de arbeidsmarkt die werkt in de privé-sector of de openbare sector informatie kan terugvinden over tijdskrediet en loopbaanonderbreking. De zelfstandigen komen aan bod in het voorlaatste hoofdstuk, waarover later in dit besluit meer.

In het tweede hoofdstuk zijn we dieper ingegaan op het tijdskrediet. Deze regelgeving verving de loopbaanonderbreking in de privé-sector aan het begin van deze eeuw. De oude regeling was door de overheid ingevoerd met als voornaamste doelstelling de tewerkstelling te bevorderen. Dit werd verwezenlijkt door de toepassing van een vervangingsplicht voor iedere werknemer die zijn recht op loopbaanonderbreking opnam. Bij de invoering van het tijdskrediet werd deze vervangingsplicht afgeschaft omdat men niet langer meer de nadruk wilde leggen op de tewerkstelling maar op de combinatieproblematiek tussen werk en privé-leven. Het tijdskrediet voorziet, naast de volledige loopbaanonderbreking en de loopbaanvermindering met de helft en met een vijfde die voor iedereen geldt, in een bijzondere regeling voor 50-plussers. Zij kunnen hun arbeidsprestaties verminderen tot de helft of tot een vierdagenweek en deze loopbaanvermindering kan lopen tot aan het pensioen of brugpensioen. Verder kunnen we besluiten dat het niet gemakkelijk is om een evenwicht tussen werknemer en werkgever te vinden in deze problematiek dat door beide partijen geaccepteerd wordt. De werknemer heeft immers, behoudens enkele uitzonderingen, een recht op tijdskrediet en dat recht behoort tot het statuut van de werknemer. De werkgever kan dit recht enkel in uitzonderlijke gevallen weigeren of uitstellen. Er werden aan de werkgevers wel enkele instrumenten gegeven om te kunnen omgaan met de uitoefening van deze rechten. Er zijn vier uitzonderingen op het onherroepelijke karakter van de rechten van de werknemer en deze hebben we besproken in het hoofdstuk. Het is naar onze mening dan ook noodzakelijk dat de overheid en de werkgevers over dergelijke punten

akkoord zijn en regelmatig rond de tafel gaan zitten. Uit verschillende krantenartikels blijkt immers dat de werkgevers niet zo opgezet zijn met het tijdskrediet.

Vervolgens hebben we de regelgeving voor de openbare sector besproken in het derde hoofdstuk. Hieruit kunnen we voornamelijk concluderen dat er veel verschillen bestaan binnen de openbare sector wat betreft de loopbaanonderbreking. Zo zien we dat zelfs binnen de regelgeving die van toepassing is op de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding er nog verschillen bestaan tussen de uitkeringen die toegekend worden. Een aanbeveling voor de openbare sector is dan ook de regelgeving verder te harmoniseren waarbij men zou moeten streven naar één regelgeving die van toepassing is op de gehele sector.

Uit het vierde hoofdstuk dienen we te onthouden dat de overheid het voor de werknemer mogelijk maakt om in bepaalde zorgsituaties zijn loopbaan te onderbreken of verminderen. Deze situaties kunnen zijn: opvoeding van kinderen, verzorging van zwaar ziek familielid, verzorging van terminaal zieke persoon. Uit de profielschets hebben we afgeleid dat het ouderschapsverlof het meest 'populaire' thematische verlof is en dat het voornamelijk door vrouwen wordt opgenomen.

Bij het opmaken van de algemene profielschets van een persoon die zijn arbeidstijd aanpast, zijn enkele specifieke karakteristieken naar voren gekomen. Zo hebben we vastgesteld dat het aantal onderbrekers nog steeds blijft groeien, namelijk met 8,2% tussen 2005 en 2006. De succesformule blijkt echter niet het stelsel van loopbaanonderbreking te zijn maar het tijdskrediet. Deze laatste formule kende tussen 2005 en 2006 een stijging van 14,8%. Verder kunnen we ook concluderen dat er steeds meer mannen voor opteren om hun loopbaan even 'on hold' te zetten. Zij zijn dan ook een enorme inhaalbeweging aan het maken ten opzichte van het vrouwelijke geslacht. Voorts valt het ook op dat de overgrote meerderheid van de onderbrekers (70%) woonachtig zijn in het Vlaamse Gewest. Wat betreft de leeftijdsklasse waartoe de onderbrekers behoren, zien we twee 'leeftijdspieken' verschijnen. Dit is namelijk het geval bij de 25 tot 30-jarigen die van hun rechten gebruiken om vooral wat extra tijd aan hun kroost te besteden. Dit werd ook bevestigd in het hoofdstuk over de thematische verlopen, waar we zagen dat het ouderschapsverlof een enorm succes kende bij deze leeftijdsklasse. De tweede leeftijdsklasse die sterk vertegenwoordigd is bij het opnemen van tijdskrediet of loopbaanonderbreking, zijn de 50-plussers. Zij nemen loopbaanvermindering of een volledige

onderbreking om geleidelijk de overstap te maken naar het (brug-)pensioen. Ten slotte zien we dat de stelsels van loopbaanvermindering met een vijfde en met de helft duidelijk de meest gekozen formule zijn. Samen nemen zij maar liefst 85% van alle onderbrekers voor hun rekening! Daarentegen kent de loopbaanvermindering met een derde en met vierde geen succes meer en ook de volledige onderbreking is op zijn retour.

Wat we vooral dienen mee te nemen uit het voorlaatste hoofdstuk, is dat het voor een zelfstandige vaak niet gemakkelijk is om even een rustpauze in te lassen tijdens zijn loopbaan. Een zelfstandige draagt vaak alleen de verantwoordelijkheid over zijn zaak. Indien hij dan even een rustpauze wil inlassen komt hij vaak in een moeilijk parket. Hij zal zich af en toe kunnen beroepen op familieleden maar wat als de loopbaanonderbreking zich over een langere periode afspeelt? De zelfstandige zal zich dan moeten beroepen op een vervanger, die vaak moeilijk te vinden is. Maar zelfs als er een vervanger gevonden wordt, moet deze eerst nog opgeleid worden zodat hij de zaak kan voortzetten tijdens de afwezigheid van de zelfstandige. Onze eerste conclusie is dan ook dat het voor een zelfstandige geen gemakkelijke taak is om even weg te zijn van zijn zaak. Een goed voorbeeld hiervan is de mogelijkheid die een vrouwelijke zelfstandige heeft om moederschapsverlof op te nemen. Tijdens dit moederschapsverlof van zes weken moet de zelfstandige haar beroepsactiviteiten volledig opschorten. Uit interviews met enkele vrouwelijke zelfstandigen (Van Aerschot, 2006) blijkt echter dat deze regel bijna niet wordt nageleefd. Een herziening van deze regel lijkt dan ook onvermijdelijk. De zelfstandigen hebben van de overheid ook niet de mogelijkheid gekregen om hun arbeidstijd aan te passen met behulp van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. In het slothoofdstuk bespreken we wel enkele pistes die tot een verbetering van de combinatieproblematiek voor zelfstandigen zouden kunnen leiden, zoals de bescherming van de arbeidstijd en de verdere harmonisering van het statuut van de zelfstandige in de richting van het statuut van de werknemers. We hebben in het laatste hoofdstuk getracht de kosten te ramen die de overheid zou oplopen indien ze de zelfstandigen een recht op loopbaanonderbreking of tijdskrediet zouden geven. Door middel van een zelfopgestelde formule hebben we de kostenraming gemaakt. De kosten voor tijdskrediet zouden 6.629.724 euro per maand bedragen en voor loopbaanonderbreking komen we uit op een totaal van 5.906.718 euro per maand.

LIJST VAN DE GERAADPLEEGDE WERKEN

ADMINISTRATIE DER PENSIOENEN (2004) *De loopbaanonderbreking en het pensioen van de openbare sector*, Brussel, 55 blz (brochure).

ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND (2006) *Tijdskrediet – Vierdagenweek – Extra mogelijkheden vanaf 50 jaar*, Brussel, 24 blz (brochure).

ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND (2005) *Wegwijzer sociale wetgeving*, Brussel, 482 blz (brochure).

ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND (2006a) *Uw loopbaaneinde volgens het generatiepact*, Brussel, februari 2006a, 35 blz (brochure).

ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND (2006b) *Tijdskrediet en loopbaanvermindering in de privé-sector*, Brussel, 50 blz (brochure).

BOND DER BEDIENDEN, TECHNICI EN KADERLEDEN (2002) *Het tijdskrediet in de praktijk*, Brussel, 27 blz (brochure).

CORTHOUTS, J. (2002) Werkgevers zetten aanval in op 'overdreven gul' tijdskrediet, *De Morgen*, 23 augustus, website.

<http://www.mediargus.be/scripts/docroom.EXE?VOGO=print1xml&viewid=6025513>

DERIJCKE, L., GODDEFROY, A. (2002) *Hoeveel krediet krijgt het tijdskrediet*. Mechelen, Kluwer.

DE VLIEGENDE ONDERNEMER (2005) *Nood aan een tijdelijke vervanger? Een helpende hand? Vakantie? Vorming? Zwangerschapsverlof? ...?*, Brussel, 5 blz.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID (2007) *Nieuwsoverzicht maart 2007 – Persbericht Minister van Middenstand Sabine Laruelle*, website.

http://socialsecurity.fgov.be/NL/nieuws_publicaties/nieuwsoverzicht/2007/03.htm

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG (2007) *Tijdscrediet, loopbaanvermindering en vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking*, website.

http://www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=842#AutoAncher1

FEDERALE REGERING(2006) *Het Generatiepact*, Brussel, 28 blz (brochure).

GEZINSBOND (2004) *Zelfstandigen en de combinatie gezin – arbeid*, website.

<http://www.gezinsbond.be/html/actuele-standpunten/Zelfstandigen%20en%20combinatie%20Ogezin%20en%20arbeid.pdf>

GEZINSBOND (2005) 'De zelfstandigen tussen gezin en gewin', *Gezinsbeleid in Vlaanderen*, Brussel, 34:4, 44 blz.

LANDELIJKE BEDIENDENCENTRALE (2007) *Dossier Brugpensioen en tijdscrediet*, Antwerpen, 8 blz (brochure).

MEULENAER, G. (2005) Enquête over eindloopbaan, *Trends*, 22 september, website.

<http://makr.roularta.be/archief/ShowArtikel.do?printen=ja&artikelID=226947>

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (2005a) *De Vlaamse aanmoedigingspremies voor de privé-sector*, Brussel, 8 blz (brochure).

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (2005b) *De Vlaamse aanmoedigingspremies voor de social profitsector*, Brussel, 12 blz (brochure).

MOUTON, A. (2002) Tijdscrediet: vloek of zegen... ?, *Trends*, 5 december, website.

<http://makr.roularta.be/archief/ShowArtikel.do?printen=ja?&artikelID=212058>

MOUTON, A. (2004) Tijdscrediet zorgt voor organisatorische moeilijkheden, *Trends*, 26 februari, website.

<http://makr.roularta.be/archief/ShowArtikel.do?printen=ja&artikelID=218391>

RASKING, J. (2002) Tijdskrediet gaat alweer veranderen, *De Standaard Online*, 27 augustus, website.

http://www.standaard.be/Artikel/Detail.aspx?artikelId=DST27082002_071&word=tijdskrediet+gaat+alweer+veranderen#

RASKING, J. (2006a) Allemaal iets langer gaan werken, *De Standaard Online*, 16 maart, website.

<http://www.standaard.be/Artikel/Detail.aspx?artikelId=GQPP20GA&word=allemaal+iets+langer+gaan+werken>

RASKING, J. (2006b) Met meer aan het werk en langer blijven werken, *De Standaard Online*, 10 oktober, website.

<http://www.standaard.be/Artikel/Detail.aspx?artikelId=GM012UQ7M&word=met+meer+aan+het+werk+en+langer+blijven+werken>

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2006a) *Jaarverslag 2005*, Brussel, 423 blz (brochure).

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2006b) *Infoblad werknemers – Gewone loopbaanonderbreking, Reglementering voor contractuele en statutaire werknemers in lokale en provinciale besturen en contractuele werknemers bij andere overheidsbesturen*, Brussel, 10 blz (brochure).

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2006c) *Infoblad werknemers – Gewone loopbaanonderbreking, Reglementering voor statutaire personeelsleden van de openbare besturen*, Brussel, 10 blz (brochure).

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2006d) *Infoblad werknemers – Gewone loopbaanonderbreking, reglementering in de sector autonome overheidsbedrijven*, Brussel, 8 blz (brochure).

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2006e) *Infoblad werknemers – Het Tijdskrediet*, Brussel, 11 blz (brochure).

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2006f) *Infoblad werknemers- Inhoudingen en bijdragen op "pseudo-brugpensioenen" – aanvullende vergoedingen bij volledig of halftijds tijdskrediet voor werknemers van minstens 50 jaar*, Brussel, 5 blz (brochure).

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2007a) *Infoblad werknemers – Loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof*, Brussel, 8 blz (brochure).

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2007b) *Infoblad werknemers – Loopbaanonderbreking in het kader van de medische bijstand*, Brussel, 9 blz (brochure).

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2007c) *Infoblad werknemers – Loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof*, Brussel, 9 blz (brochure).

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2007d) *Jaarverslag 2006*, Brussel, 443 blz (brochure).

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (2007e) *Dossier Loopbaanonderbreking en tijdskrediet*, website.

<http://www.rva.be>

RUDY DEMOTTE, DE WEBSITE. (2007) *Conclaf – sociale maatregelen en koopkracht*, website.

http://www.rudydemotte.be/communiqués_asp/leuven.pdf

STEUNPUNT WAV (2005) *Genderzakboekje editie 2005. Zij en hij op de arbeidsmarkt*. Brussel / Leuven, EFS / Administratie Werkgelegenheid / Steunpunt WAV, 162 blz.

SVR (2005) *Kenniscentrum survey*. Studiedienst Vlaamse Regering, website.

http://aps.vlaanderen.be/survey/aps_survey/APS-survey.htm

VAN AERSCHOT, M. (2006) *Roze wolk en zwarte sneeuw. Moederschapsrust bij zelfstandigen*, Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid (UA – U Hasselt), 104 blz.

VAN DER KELEN, L. (2006) Grote baas RVA slaat alarm: Zelfs ambtenaren raken niet meer wijs uit wet, *Het Laatste Nieuws*, 24 maart, p 2.

VANDERWEYDEN, K. (2004) *Van loopbaanonderbreking naar tijdskrediet: een verhaal van een wijzigend maatschappelijk discours*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen, Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen, 28 blz.

Wetgeving

Besluit van de Vlaamse regering van 22 september 1998 houdende instelling van een aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en het Nederlandstalig onderwijs in het raam van de maatregelen tot herverdeling van de arbeid.

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 van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector

Besluit van de Vlaamse Regering van 25 maart 2005 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002

Herstelwet van 22 januari 1985

Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende toekenning van onderbrekingsuitkeringen

Koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra

Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Koninklijk Besluit van 07 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen

Koninklijk Besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van de wet

Koninklijk Besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21.03.1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie hebben verkregen.

Koninklijk Besluit van 17 januari 2006 tot invoering van een stelsel van uitkeringen voor moederschapshulp ten gunste van vrouwelijke zelfstandigen en tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques.

Koninklijk Besluit van 22 maart 2006 tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen in het kader van het generatiepact en tot vaststelling van de uitvoeringsregelen van artikel 50 van de wet 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen.

Koninklijk Besluit van 20 december 2006 tot invoering van de toekenningsvoorwaarden van een adoptie-uitkering ten gunste van de zelfstandigen.

Programmawet van 30 december 2001

Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

Wet van 20 september 1984 houdende organisatie van het bedrijfsleven

Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven

Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Auteursrechterlijke overeenkomst

Opdat de Universiteit Hasselt uw eindverhandeling wereldwijd kan reproduceren, vertalen en distribueren is uw akkoord voor deze overeenkomst noodzakelijk. Gelieve de tijd te nemen om deze overeenkomst door te nemen, de gevraagde informatie in te vullen (en de overeenkomst te ondertekenen en af te geven).

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

Overheidsmaatregelen ter verbetering van de combinatie werk en privé-leven.

Richting: **Licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen**

Jaar: **2007**

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.

Ik ga akkoord,

Ine BUSSELS

Datum: **29.05.2007**