



Bevorderen de verloven een verlenging van de loopbaan ?



24 september 2013
Seminarie "Langer werken door de ogen van de FOD WASO"

Daniëlla Pierreux
Annelies Van De Geuchte



Uitgebreid verlofstelsel

- Soorten:
 - punctuele verloven
 - onthaalverloven
 - zorgverloven
 - opleidingsverloven
 - ...

Cf. www.werk.belgie.be en het rapport nr.76 van de NAR houdende algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels



- **bieden de mogelijkheid om werk en privé-leven op elkaar af te stemmen**
 - **en zo tot een meer ontspannen loopbaan te komen**
 - **een ontspannen loopbaan stelt werknemers in staat om langer aan de slag te blijven**
-



Loopbaanonderbreking

- **Introductie in 1985 – Herstelwet 22.01.1985**
 - **Definitie**
 - **Doelstellingen**
 - **Vanaf 1993 introductie van algemene rechten op loopbaanonderbreking, o.a. thematische verloven**
-



1. Tijdskrediet

- **2002: hervorming loopbaanonderbreking voor privé-sector** → regeling van het tijdskrediet opgenomen in CAO77bis
- **Doelstellingen**
- **3 regimes:** - tijdskrediet in strikte zin (VO en 1/2J) min 1j max 5j
- 1/5J-stelsel - max. 5jaar
- landingsbanen vanaf 50+ - tot pensioenleeftijd
⇒ **geen motieven vereist**
- **2007 generatiepact:** bijsturingen om langer werken aan te moedigen



- **2012: hervorming tijdskrediet (CAO nr.103)**

	motief	maximumduur
Niet-gemotiveerd TK		12 maanden voltijds equivalent (= 12m VT, 24m ½, 60m 1/5)
Gemotiveerd TK	Zorg voor een kind jonger dan 8 jaar	36 maanden (= 36m VT, 36 m ½, 36m 1/5)
	Palliatieve verzorging	
	Medische bijstand	
	Volgen opleiding	
	Zorg gehandicapt kind	48 maanden (= 48m VT, 48 m ½, 48m 1/5)
	Medische bijstand minderjarig zwaar ziek kind	
Landingsbanen		Vanaf 55j tot pensioen Uitz.: 50j in 3 gevallen: - Zware beroepen - Lange loopbaan v 28j - Onderneming in herstructurering of moeilijkheden



Sectorale invulling Tijdskrediet

Aantal PC's en PSC's : 125 van de 158
functionerende PC's en PSC's  80 %

Duur gemotiveerd tijdskrediet :

36 maanden: 67 PC's en PSC's

24 maanden: 14 PC's en PSC's

12 maanden : 12 PC's en PSC's

geen uitvoering gemotiveerd tijdskrediet : 32 PC's en PSC's

Wijziging drempel 5 % :

52 PC's en PSC's



Sectorale invulling Tijdskrediet

- **Aanvullende vergoeding door werkgever:** 28 PC's en PSC's

» **Doelgroep ;** Vanaf 50 jaar : 9 PC's en PSC's
Vanaf 55 jaar : 11 PC's en PSC's

» **Bedrag :** ≤ 50 € : 2 PC's en PSC's
> 50 € en ≤ 100 € : 15 PC's en PSC's
> 100 € en ≤ 150 € : 3 PC's en PSC's
> 150 € : 3 PC's en PSC's

Soms aanvullende vergoeding gelijk aan % van het loon

- **Vlaamse aanmoedigingspremies (zorgkrediet, opleidingskrediet, arbeidsduurvermindering in ondernemingen in moeilijkheden/ in herstructurering):** 84 PC's en PSC's



Sectorale invulling

- Uitzondering 1/5 LBV vanaf 50 jaar mits loopbaan 28 jaar: 16 PC's en PSC
- Berekeningsbasis aanvullende vergoeding SWT bij overgang van tijdskrediet naar SWT :

Op basis van arbeidsregime voor LBV : 56 PC's en PSC's



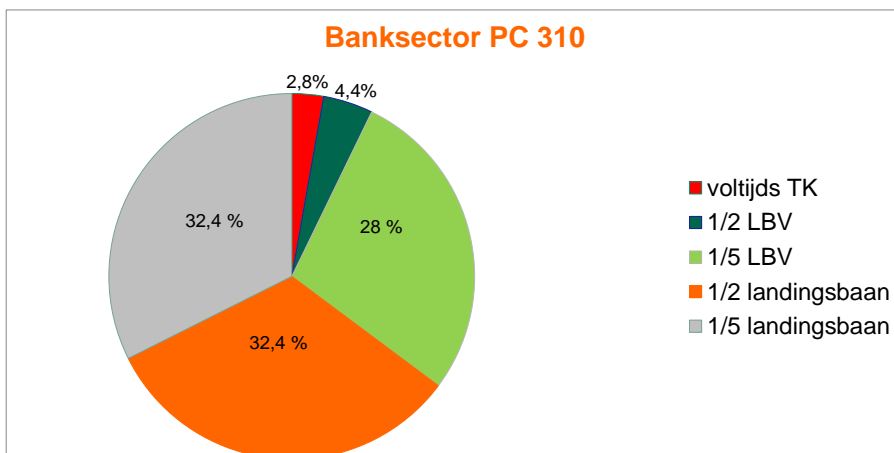
- **Gebruik tijdskrediet**

- 2002 → 2012: van 23.165 naar 136.391 gebruikers (maandgemiddelde)
- +-65% landingsbanen – 33% leeftijd tss.25-50 (in 2012)
- voornamelijk vrouwelijke gebruikers BEHALVE de landingsbanen (vandaag bijna 50/50)
- 1/5-vermindering meest populair, gevolgd door ½
- volledige onderbreking neemt elk jaar af (tussen 2007 en 2012 daling met 40%)

Bron: www.rva.be



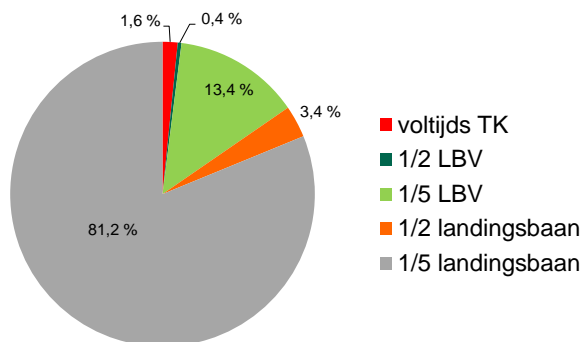
Gebruik tijdskrediet in sectoren



Bron : RVA-juli 2013

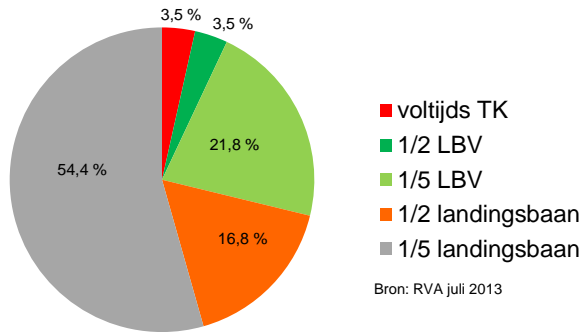


Bouwsector PC 124

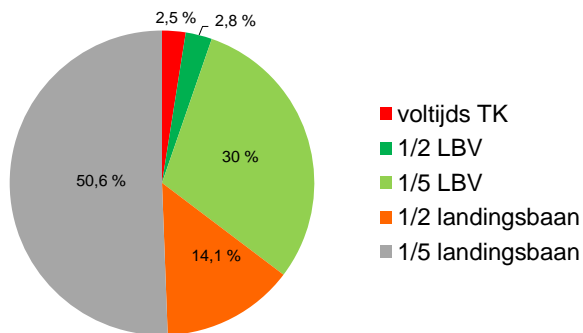


Bron: RVA juli 2013

Voedingsnijverheid-PC 118



Chemie PC 116



Bron: RVA



Andere sectorale regelingen ten voordele van oudere werknemers

- **Vrijstelling arbeidsprestaties met behoud van loon: 12 PC's en PSC 's**

- **Diensten voor gezins- en bejaardenhulp: (PSC 318.01)**

vanaf 55 jaar :	arbeidsduurvermindering tot 32 uur per week
vanaf 50 jaar :	arbeidsduurvermindering tot 34 uur per week
vanaf 45 jaar :	arbeidsduurvermindering tot 36 uur per week

- **Gezondheidsdiensten (PC 330)**

vanaf 55 jaar :	arbeidsduurvermindering 288 uur per jaar
vanaf 50 jaar :	arbeidsduurvermindering 192 uur per jaar
vanaf 45 jaar;	arbeidsduurvermindering 96 uur per jaar



Andere sectorale regelingen ten voordele van oudere werknemers

Toekenning van bijkomende verlofdagen: 10 PC's en PSC's

Gezondheidsdiensten (PC 330)

vanaf 55 jaar :	20 verlofdagen per jaar
vanaf 52 jaar :	10 verlofdagen per jaar
vanaf 50 jaar;	5 verlofdagen per jaar

Socioculturele sector (PC 329)

vanaf 55 jaar :	39 verlofdagen per jaar
vanaf 52 jaar :	26 verlofdagen per jaar
vanaf 45 jaar;	13 verlofdagen per jaar



2. thematische verloven

- **Mogelijkheden**

	Ouderschapsverlof	Medische bijstand	Palliatief verlof
Toegangsvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> - 1 j. anciënniteit bij WG - Zorgen voor kind tot 12 j. (uitz. gehandicapt kind (tot 21j)) 	Bijstand van zwaar ziek gezins- of familielid	Bijstand van terminaal zieke persoon
Duur	4 maanden	1 tot 3 maanden (max 12m/24m) Uitz: 1 week max 2 weken voor zwaar ziek gehospitaliseerd minderjarig kind	1 maand (max 2m)
Modaliteiten	Volledige onderbreking ½-vermindering 1/5-vermindering	Volledige onderbreking ½-vermindering 1/5-vermindering	Volledige onderbreking ½-vermindering 1/5-vermindering



- **Gebruik thematische verloven**

- 2000 → 2012: van 9.540 naar 62.459 gebruikers (maandgemiddelde)
- 88% tussen 25 en 50 j. (in 2012)
- voornamelijk vrouwelijke gebruikers (72% in 2012)
- 1/5-vermindering meest populair (68%), gevolgd door VO (17%) en ½ (15%) (2012)



Langere loopbanen als gevolg?

- **Geen eenduidig antwoord:**
 - ✓ Verlofstelsels stellen werknemers alvast in staat om in te spelen op zorg- en andere behoeften (zoals opleiding) en dit tijdens verschillende levensfasen - vgl. situatie voor 1985.
 - ✓ Resultaten EWCS 2010:
 - overgrote meerderheid van werknemers is tevreden met combinatie gezin-arbeid.
 - Werknemers die niet tevreden zijn, zien langer werken minder zitten.
-



- ✓ Verschillende onderzoeken zijn richtinggevend: o.a. studie rond landingsbanen waaruit blijkt dat dat stelsel tot vervroegde uittreding leidt. Ook studies die aangeven dat langere en/of voltijdse loopbaanonderbreking bij -50 een desactiverend effect hebben.
 - **Langer werken is anderzijds ook afhankelijk van heel wat andere factoren.**
-



Evaluatie en aanbevelingen

- **Doelstelling verlopen: combinatie gezin & arbeid en actief blijven op de arbeidsmarkt**

B.v. maatregelen tegen mechanismen die de te vroeg uittrede aanmoedigen : afbouw volledige onderbreking – verhoging leeftijd landingsbanen tijdskrediet

Met oog voor samenhang met andere beleidsinstrumenten die ook gelinkt zijn aan de combinatie arbeid-gezin (dienstencheques, kinderopvang, ...).



- **Uitgebreide mogelijkheden maar nood aan meer transparantie en vereenvoudiging (cf. evaluatierapport nr. 76 NAR)**
- **Nood aan stabiele verlofsystemen op lange termijn.**
- **Flexibelere opnamemodaliteiten ? (cf. wetsvoorstel tot invoering van 1/10-regeling in kader van ouderschapsverlof)**



- **Uitgebreide informatie rond de verloven (o.a. via website) maar nood aan nog meer duiding i.v.m. de gevolgen voor b.v. pensioenrechten.**
- **Stijgend aantal mannelijke gebruikers maar toch nog nood aan meer aandacht voor het genderspect.**

Cf. In voorbereiding: brochure “vader en ouder op het werk” in eerste instantie bestemd voor werkgevers



- **Nood aan meer responsabilisering van alle betrokken partijen (cf. finaliteit van de verloven, b.v. medische bijstand) → budgettaire houdbaarheid van onze verlofstelsels**



Bedankt voor uw aandacht !

