

A D V I E S Nr. 2.048

Zitting van dinsdag 18 juli 2017

Mantelzorgers – Voorstel tot omkaderende sociaalrechtelijke maatregelen

x x x

ADVIES Nr. 2.048

Onderwerp: Mantelzorgers – Voorstel tot omkaderende sociaalrechtelijke maatregelen

Bij brief van 25 juli 2016 heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een aantal omkaderende sociaalrechtelijke maatregelen voor mantelzorgers.

Het onderzoek van die kwestie werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsrelaties - Sociale Zekerheid. In het kader van haar werkzaamheden heeft de commissie kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van de vertegenwoordigers van de beleidscel van de minister van Werk.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 18 juli 2017 het volgende advies uitgebracht.

x

x

x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 25 juli 2016 heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een aantal omkaderende sociaalrechtelijke maatregelen voor mantelzorgers.

Deze adviesaanvraag kadert binnen de vooropgestelde maatregelen die de heer J. Vandeurzen, Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, beoogt voor mantelzorgers en de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

In zijn adviesaanvraag wenst de minister van Werk te voorzien in andere sociaalrechtelijke maatregelen voor de mantelzorgers en verzoekt hij de Raad om de volgende voorstellen te onderzoeken:

- In hoeverre kan de toekenning van verlof voor verzorging geoptimaliseerd worden om beter te voldoen aan een aantal bijzondere situaties van mantelzorgers;
- In hoeverre kunnen bepalingen voor de toekenning van tijdskrediet versoepeld worden om te voldoen aan een aantal concrete situaties van mantelzorgers;
- In hoeverre kan de werkloosheidsreglementering inzake verlof voor verzorging geactualiseerd worden rekening houdend met de nieuwe woonvormen;
- In hoeverre kan het verlof om dwingende redenen van toepassing zijn in een aantal situaties van mantelzorgers bij een onvoorziene acute situatie.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

1. De Raad heeft de voorgelegde voorstellen van sociaalrechtelijke maatregelen voor mantelzorgers zorgvuldig onderzocht. Hij heeft daarbij ook kunnen rekenen op toelichting van de vertegenwoordigers van de beleidscel van de minister van Werk.

Uit die toelichting blijkt dat de minister van Werk initiatieven voor mantelzorgers wil aanmoedigen. Daartoe voorziet de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk voor de werknemers in een uitbreiding van één naar drie maanden van het verlof voor palliatieve verzorging van een ernstig ziek familielid. De minister heeft bovendien de vrijstelling om werk te zoeken van 48 maanden behouden, alsook de ontvangst van een uitkering voor volledig werklozen die zorg willen verlenen aan hun naasten.

De bijkomende voorstellen van sociaalrechtelijke maatregelen voor mantelzorgers waarover de Raad zich dient uit te spreken, vloeien voort uit overleg tussen de beleidscel van de minister van Werk en erkende mantelzorgorganisaties. Ingevolge dat overleg hebben die organisaties kenbaar gemaakt met welke bezorgdheden ze op het terrein te maken krijgen en dat ze wensen dat de overheden de mantelzorgers erkennen als maatschappelijk werker door het verlenen van hulp aan hun naasten, en niet in functie van een apart sociaal statuut.

2. De Raad benadrukt het belang van de rol van de mantelzorgers voor de personen die ze helpen. De bijkomende hulp die ze bieden, is van cruciaal belang in het proces voor de begeleiding van zorgbehoevenden. Hij uit in dat verband zijn grote waardering voor het sociaal engagement van die mantelzorgers en wijst op hun reële nood om op het terrein beter ondersteund te worden bij de hulpverlening. Hij merkt bovendien dat die rol nog zal toenemen door de sociodemografische context en de sociale en maatschappelijke ontwikkelingen.
3. Om de mantelzorgers te ondersteunen bij hun taken, bestaan er verschillende verlofstelsels waarvan een overzicht is bijgevoegd. Met het oog op een betere ondersteuning heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter gesloten, die voorziet in een verlenging van het recht op afwezigheid naar 51 maanden voor het tijdskrediet met zorgmotief. In zijn advies nr. 2.014 van 20 december 2016 heeft hij zich gunstig uitgesproken over een wetsvoorstel dat voorziet in de invoering van een bijkomende mogelijkheid om de in het kader van het ouderschapsverlof de arbeidsprestaties verhoudingsgewijs te verminderen naar rato van een tiende van het voltijds ouderschapsverlof. Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 van 2 februari 2017, werd in het advies nr. 2.023 van 21 maart 2017 betreffende de welvaartsvastheid bepaald om de uitkeringen voor alleenstaande werknemers met kinderen op te trekken.

De Raad stelt daarbij vast dat het koninklijk besluit van 23 mei 2017¹ het recht op uitkeringen vanaf 1 juni 2017 afstemt op het recht op verlof, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter, en dat de optrekking van de uitkeringen voor alleenstaande werknemers met kinderen is bepaald door het koninklijk besluit van 14 juni 2017². Hij stelt evenwel vast dat tot nu geen gevolg werd gegeven aan zijn advies nr. 2.014 van 20 december 2016. Hij heeft het daarom opportunity gevonden om een brief d.d. 30 juni 2017 te sturen aan de heer Siegfried Bracke, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, teneinde te weten hoever het staat met de tenuitvoerlegging van het wetsvoorstel tot invoering van de mogelijkheid om 1/10-tijds ouderschapsverlof te nemen. Bij brief van 7 juli 2017 laat de Kamervoorzitter weten dat de brief van de Raad werd doorgestuurd aan de voorzitter van de Commissie voor de Sociale Zaken en dat de werkzaamheden betreffende dat wetsvoorstel nog steeds aan de gang zijn in die Commissie.

4. Naast de bestaande verlofstelsels waarvan de mantelzorgers gebruik kunnen maken in de verschillende socialezekerheidsstatuten, stelt de Raad vast dat de werkgevers en werknemers het in specifieke situaties eens kunnen worden over praktische en flexibele oplossingen om te voldoen aan de behoeften van de mantelzorgers zonder de arbeidsorganisatie in het gedrang te brengen.
5. De Raad erkent dat die verlofstelsels en oplossingen op maat voor de mantelzorgers noodzakelijk zijn, maar hij benadrukt dat de bijstand die de mantelzorgers bieden, een aanvulling moet blijven op de professionele zorg die aan hun naasten wordt verleend.

De Raad voert aan dat die professionele zorg onder de verantwoordelijkheid van de overheden valt. Zij dienen een gepast antwoord te bieden wat betreft het verstrekken van die zorg. De Raad wijst evenwel op een verschuiving van de professionele hulp naar de non-professionele hulp door mantelzorgers als gevolg van een aantal beleidsmaatregelen.

¹ Koninklijk besluit van 23 mei 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, BS, 1 juni 2017.

² Koninklijk besluit van 14 juni 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018, BS, 30 juni 2017.

In het verlengde daarvan is het de verantwoordelijkheid van de regering, als overheid, om een gepast collectief antwoord te bieden op de maatschappelijke uitdagingen en behoeften, maar zij schuift die verantwoordelijkheid meer en meer door naar de werkgevers en de werknemers. De Raad stelt immers vast dat de regering voor elke nieuwe maatschappelijke behoefte de voorkeur schenkt aan individuele oplossingen, in navolging van de suggesties in deze adviesaanvraag, in plaats van een collectieve oplossing voor te stellen voor het ten laste nemen van de zorg voor de bevolking.

Hij merkt bovendien op dat er een veelheid aan soorten mantelzorgers bestaat met allerlei uiteenlopende verwachtingen en behoeften, die in alle gevallen respect verdienen. Dat maakt het extreem moeilijk om het begrip van mantelzorger te omschrijven en om gerichte maatregelen voor hen te nemen die de meeste situaties omvatten en geen al te grote budgettaire impact hebben. De Raad vraagt zich af hoe de federale regering de voorgelegde voorstellen van maatregelen ten uitvoer wil brengen.

Om die redenen heeft hij in zijn rapport 76 een reeks aanbevelingen geformuleerd die, volgens hem, toegepast moeten worden opdat de nieuwe vormen van verlof kunnen worden ingevoerd.

In zijn aanbevelingen preciseert de Raad dat elke voorgestelde maatregel of wijziging van een bestaand recht inzake verloven moet worden onderzocht in het licht van de criteria die de NAR-test uitmaken. Dat voorstel moet zijn gerechtvaardigd op basis van maatschappelijke behoeften die duidelijk geïdentificeerd moeten zijn. Bovendien moet voorafgaandelijk de budgettaire impact van dat voorstel nauwkeurig worden becijferd om ervoor te zorgen dat de kosten die met de instelling of de wijziging van het recht gepaard zullen gaan, rekening houden met de eventuele beschikbare budgettaire marge en of de kosten niet worden afgewenteld op de werkgevers en de werknemers. Het voorstel of de wijziging inzake verlof moet ook worden getoetst aan de nagestreefde doelstelling. Ook de impact van dat voorstel op de arbeidsorganisatie moet worden onderzocht, er moet worden nagegaan of het voorstel voldoende transparant, toegankelijk en haalbaar op administratief vlak is. Daarnaast moet de impact op de genderdimensie worden onderzocht.

Rekening houdend met wat voorafgaat, dringt hij erop aan dat de voorstellen van sociaalrechtelijke maatregelen voor mantelzorgers getoetst worden aan de bovenvermelde test, waarbij gelet wordt op de coherentie met de andere bevoegdheidsniveaus, namelijk de gewesten en de lokale overheden.

BIJLAGE

PREAMBULE

Om de hulpverlening aan hun naasten tot een goed einde te brengen, kunnen de mantelzorgers op het vlak van arbeidsrecht en sociale zekerheid gebruikmaken van de verlofstelsels, zoals weergegeven in de bijgevoegde tabel.

Bovenop die verlofstelsels kunnen ze een beroep doen op maatregelen omtrent flexibiliteit, waaronder het telewerk dat wordt georganiseerd door de cao nr. 85 en het occasioneel telewerk waarin de wet van 5 maart 2017 voorziet.

Ze kunnen het eveneens met hun werkgever eens worden over praktische en flexibele oplossingen zodat ze die hulp kunnen verlenen.

I. Het statuut van werknemer³

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|---|--|---|---|---|
| Kort verzuim | Art. 30 wet 03.07.1978 Afwezigheden voor bepaalde gebeurtenissen in het leven van de werknemer | 1 à 5 dagen (eventueel verlenging in de sector) | Ten laste van de werkgever: gewoon loon | Gelijkgesteld met arbeidsdagen |
| Dwingende redenen | Art. 30 bis wet 03.07.1978 en cao 45 Plaatshebben van een dwingende reden, namelijk elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt | Max. 10 dagen per kalenderjaar | Onbezoldigd, behalve andersluidend akkoord op sector- of ondernemingsniveau | Gelijkgesteld met arbeidsdagen Geen gelijkstelling voor JV |
| Tijdskrediet (TK) loopbaanvermindering en vermindering van de prestaties | Cao nr. 103, cao nr. 103 ter + KB 30.12.2014 tot wijziging KB 12.12.2001 Ontslagbescherming vanaf de schriftelijke kennisgeving tot 3 maanden na het einde van het verlof (in geval van ontslag zonder DR of zonder reden vreemd aan TK: forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden loon) <u>Inwerkingtreding cao nr. 103 ter</u> : ten laatste 01.04.17 , samen met het KB tot aanpassing van de regelgeving over de uitkeringen. Van toepassing op nieuwe aanvragen en aanvragen voor verlenging na die datum. | | Onderbrekingsuitkering RVA + gewestelijke en sectorale aanmoedigingspremies | |

³ Dit overzicht van de verlofstelsels bevat geen jaarlijkse vakantie, hoewel er gevallen zijn waarin mantelzorgers daarvan gebruikmaken. Hetzelfde geldt voor onbetaald verlof. Er wordt ook op gewezen dat erkende mantelzorgers forfaitaire premies van hun ziekenfonds kunnen genieten.

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|--------------------------------|---|---|---|---|
| | <p><u>Overgangsmaatregelen</u>: het oude stelsel blijft van toepassing voor de TK die aan de gang zijn op de datum van inwerkingtreding</p> | | | |
| <p>TK zonder motief</p> | <p>Art. 4 cao nr. 103</p> <p><u>Afgeschaft bij de inwerkingtreding van de cao 103 ter</u></p> <p>Die bepaling blijft van toepassing voor de lopende TK zonder motief.</p> | <p><u>Volgtijds TK:</u> Min. 3 maanden – Max. 12 maanden</p> <p><u>Halftijds TK:</u> Min. 3 maanden – Max. 24 maanden</p> <p><u>1/5 TK:</u> Min. 6 maanden – Max. 60 maanden</p> <p>Combinatie van die verschillende formules: maximum 12 maanden</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Voor de nieuwe aanvragen voor TK zonder motief vanaf 1/1/2015, geen uitbetaling van onderbrekingsuitkering door de RVA - Voor de aanvragen ingediend vóór 1/1/2015, cf. infra bedragen van toepassing voor TK met motief | <p>Geen gelijkstelling voor het pensioen voor de aanvragen voor TK vanaf 1/1/2015, behalve ingeval van uitbetaling van onderbrekingsuitkeringen door de RVA.</p> <p>Geen neutralisatie van de periodes van volgtijds TK vanaf 1/1/2015 voor werkloosheid, behalve in geval van uitbetaling van onderbrekingsuitkeringen door de RVA</p> <p>Neutralisatie van de periodes deeltijds TK zonder uitbetaling van onderbrekingsuitkeringen door de RVA beperkt tot drie jaar voor werkloosheid</p> <p>Voor de aanvragen voor TK met uitbetaling van onderbrekingsuitkeringen door de RVA die aan de gang zijn vóór 1/1/2015:</p> <p>Gelijkstelling voor het pensioen voor een periode van max. 12 maanden voor volgtijds TK en van 24 maanden voor halftijds TK. Die 12 maanden worden bij cao eventueel op 36 maanden gebracht.</p> |

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|-----------------------------|---|--|--|---|
| | | | | <p>Gelijkstelling voor het pensioen voor het eerste kalenderjaar van de 5 jaar 1/5 TK</p> <p>Gelijkstelling voor de gezondheidszorgen en de kinderbijslag</p> <p>Neutralisatie van de periodes TK voor de werkloosheid</p> <p>Proportioneel voor de jaarlijkse vakantie</p> |
| <p>TK met motief</p> | <p>Art. 4 cao 103, Art. 3 cao nr. 103ter</p> <p>De werknemers die voldoen aan de toekennings- en tewerkstellingsvoorwaarden kunnen TK met motief genieten.</p> <p>Motieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) TK om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar b) TK om zorg te dragen voor hun kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar c) TK voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid (voor bloedverwanten tot de tweede graad, voor aanverwanten tot de eerste graad – cao 103ter) d) TK voor het verlenen van palliatieve verzorging e) TK voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is | <p>Max. 51 maanden over de hele loopbaan – vaste duur</p> <p><u>Zorg voor kind < 8 jaar en zorg kind met een handicap < 21 jaar:</u> min. 3 maanden – max. 6 maanden (3 maanden in geval van volledige onderbreking of halftijdse prestatievermindering en 6 maanden 1/5 prestatievermindering)</p> | <p>Uitkering RVA⁴:</p> <p><u>Volgtijds TK:</u></p> <p>< 5 jaar anciënniteit bij de werkgever: € 500,45 bruto – € 449,76 netto</p> <p>> 5 jaar anciënniteit of meer bij de werkgever:</p> <p>Volledige schorsing waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever na 31/05/2017 valt: € 583,87 bruto – € 524,73 netto</p> <p>Volledige schorsing waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever vóór 01/06/2017 valt: € 667,28 bruto – € 599,69 netto</p> | <p>Gelijkstelling voor gezondheidszorg en kinderbijslag</p> <p>Proportioneel voor de jaarlijkse vakantie</p> <p>Volledige gelijkstelling voor het pensioen, op voorwaarde dat onderbrekingsuitkeringen worden uitbetaald door de RVA</p> <p>Neutralisatie van de periodes TK voor de werkloosheid, op voorwaarde dat onderbrekingsuitkeringen worden uitbetaald door de RVA</p> |

⁴ De maandelijkse bedragen van de uitkeringen zijn bijgewerkt op 1 juni 2017. Zie website RVA.

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|---------|---|---|--|------------------|
| | <p><i>1/5 TK is ook mogelijk voor werknemers die deeltijdse functies vervullen bij twee werkgevers voor zover de totale som van hun deeltijdse tewerkstellingen overeenkomt met een voltijdse tewerkstelling.</i> (art. 5 cao nr. 103 ter)</p> <p>N.B. : Sector- of ondernemings-cao, verplicht voor het TK a), c) en d) in geval van volledige schorsing of halftijdse prestatievermindering.</p> | <p>Zorg/bijstand voor een zwaar ziek familielid en zorg/bijstand voor een minderjarig zwaar ziek kind en palliatieve verzorging: min 1 maand – verlenging max 3 maanden per patiënt (volledige onderbreking of halftijdse of 1/5 prestatievermindering)</p> | <p>Halftijds TK:</p> <p>1. < 50 jaar</p> <ul style="list-style-type: none"> o < 5 jaar anciënniteit bij de werkgever: <ul style="list-style-type: none"> - Samenwonend: € 250,22 bruto – € 175,16 netto - Alleenstaand: € 250,22 bruto – € 207,31 netto o > 5 of meer jaar anciënniteit bij de werkgever en waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever na 31/05/2017 valt: <ul style="list-style-type: none"> - Samenwonend: € 291,93 bruto – € 204,36 netto - Alleenstaand: € 291,93 bruto – € 241,87 netto > 5 of meer jaar anciënniteit bij de werkgever en waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever vóór 01/06/2017 valt: <ul style="list-style-type: none"> - Samenwonend: € 333,63 bruto – € 233,55 netto - Alleenstaand: € 333,63 bruto – € 276,42 netto | |

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|---------|-------------|------|--|------------------|
| | | | <p>2. > 50 jaar</p> <p>o < 5 jaar anciënniteit bij de werkgever:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samenwonend: € 250,22 bruto – € 162,65 netto - Alleenstaand: € 250,22 bruto – € 175,16 netto <p>o > 5 of meer jaar anciënniteit bij de werkgever en waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever na 31/05/2017 valt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samenwonend: € 291,93 bruto – € 189,75 netto - Alleenstaand: € 291,93 bruto – € 241,87 netto <p>> 5 of meer jaar anciënniteit bij de werkgever en waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever vóór 01/06/2017 valt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samenwonend: € 333,63 bruto – € 216,86 netto - Alleenstaand: € 333,63 bruto – € 276,42 netto <p><u>1/5 TK:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> o Samenwonend: € 164,78 bruto – € 107,11 netto | |

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|-------------------------|--|--|--|---|
| | | | o Alleenstaand: - zonder kind(eren) ten laste: € 212,65 bruto – € 138,23 netto - met kind(eren) ten laste: € 212,65 bruto – € 176,19 netto | |
| TK eindeloopbaan | Art 8 cao nr. 103 De werknemers die voldoen aan de toekennings- en tewerkstellingsvoorwaarden kunnen vanaf 55 jaar TK genieten. <u>Afwijking:</u> Art. 8 §2 cao nr. 103 TK eindeloopbaan vanaf 50 jaar indien: - Zwaar werk - Beroepsloopbaan: min. 28 jaar - Onderneming in moeilijkheden / herstructurering | Zonder maximumduur - Halftijdse prestatievermindering : te nemen per minimumperiode van 3 maanden. - Prestatievermindering met 1/5: te nemen per minimumperiode van 6 maanden. | Uitkering RVA⁵ <u>Algemene regel: 60 jaar⁶</u> <u>Afwijking: 55 jaar</u> Cao 118 (periode 2015-2016) ⁷ + sector-cao <u>Halftijdse TK:</u> - Samenwonend: € 498,41 bruto – € 323,97 netto - Alleenstaand: € 498,41 bruto – € 412,94 netto <u>1/5 TK:</u> - Samenwonend: € 231,51 bruto – € 150,49 netto | Vóór 60 jaar (vanaf 1/1/2015)⁸: Volledige gelijkstelling voor het pensioen voor de periodes TK eindeloopbaan op voorwaarde dat onderbrekingsuitkeringen worden uitbetaald door de RVA. Voor de werknemers van 55 jaar met 35 jaar loopbaan gebeurt de gelijkstelling tussen 55 jaar en 60 jaar op basis van een beperkt fictief loon (minimumrecht per loopbaanjaar). |

⁵ De bedragen van de uitkeringen zijn bijgewerkt op 1 juni 2017. Zie website RVA.

⁶ KB van 30 december 2014, art. 4.

⁷ IPA: verlenging voor 2017-2018 zonder wijziging.

⁸ KB van 20 december 2016, BS, 17 januari 2017. Terugwerkende kracht tot 1 januari 2015.

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|---------|-------------|------|---|--|
| | | | <p>- Alleenstaand:</p> <p>* zonder kind(eren) ten laste: € 279,38 bruto – € 181,60 netto</p> <p>* met kind(eren) ten laste: € 279,38 bruto – € 231,47 netto</p> | <p>Vanaf 60 jaar (vanaf 1/1/2015)⁶: volledige gelijkstelling voor het pensioen op basis van het laatste loon voor 312 dagen (of het equivalent van één jaar) van het TK eindeloopbaan. M.a.w.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor het 1/5 TK: volledige gelijkstelling tijdens de hele duur van het TK eindeloopbaan. - Voor het halftijds TK: volledige gelijkstelling de eerste twee jaar (24 maanden) van het TK eindeloopbaan. <p>Voor de overige duur van het TK eindeloopbaan gebeurt de gelijkstelling op basis van een beperkt fictief loon (minimumrecht per loopbaanjaar).</p> <p>Gelijkstelling voor de gezondheidszorg en de kinderbijslag</p> <p>Proportioneel voor de jaarlijkse vakantie</p> |

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|---------------------------------|--|---|---|--|
| <p>Ouderschapsverlof</p> | <p>KB 29.10.1997 gewijzigd door KB 27.03.2009, KB 31.05.2012, cao nr. 64, voorstel van wet tot wijziging van de wet van 22 januari 1985⁹</p> <p>Recht om zijn prestaties te schorsen om voor zijn kind te zorgen (ook in geval van adoptie):</p> <p>1) Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> - tot de 12de verjaardag van het kind of tot zijn 21ste verjaardag (in geval van lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 %) - een jaar anciënniteit hebben tijdens de periode van 15 maanden die de aanvraagdatum voorafgaan <p>2) Bescherming</p> <ul style="list-style-type: none"> - bescherming tegen ontslag vanaf de schriftelijke kennisgeving en tot 3 maanden na het einde van het verlof - in geval van ontslag zonder dwingende reden of zonder reden buiten het ouderschapsverlof: forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon | <ul style="list-style-type: none"> - <u>Volledige schorsing</u>: 4 maanden, opsplitsbaar per maand. - <u>Halftijdse vermindering</u>: 8 maanden, opsplitsbaar per 2 maanden of veelvoud van 2 - <u>Vermindering met 1/5</u>: 20 maanden, opsplitsbaar per 5 maanden of een veelvoud van 5. | <p>Uitkeringen RVA¹⁰</p> <p><u>Volledige schorsing</u>: € 818,56 bruto – € 735,64 netto</p> <p><u>Halftijdse vermindering</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - < 50 jaar: € 409,27 bruto – € 339,09 netto - > 50 jaar waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever na 31/05/2017 valt: € 551,76 bruto – € 457,14 netto - > 50 jaar waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever vóór 01/06/2017 valt: € 694,22 bruto – € 575,17 netto <p><u>Vermindering met 1/5</u>:</p> <p>Samenwonend:</p> <ul style="list-style-type: none"> - < 50 jaar: € 138,84 bruto – € 115,03 netto - > 50 jaar waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever na 31/05/2017 valt: € 208,27 bruto – € 172,56 netto | <p>Gelijkstelling voor de gezondheidszorg + kinderbijslag. Neutralisatie voor de werkloosheid.</p> <p>Geen gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie</p> <p>Volledige gelijkstelling voor de pensioenen</p> |

⁹ <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/0313/54K0313001.pdf>

¹⁰ De bedragen van de uitkeringen zijn bijgewerkt op 1 juni 2017. Zie website RVA. Verhoging van de uitkeringen voor alleenstaande werknemers met kinderen voorzien in het IPA.

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|---------|-------------|------|--|------------------|
| | | | <p>> 50 jaar waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever vóór 01/06/2017 valt: € 277,69 bruto – € 230,07 netto</p> <p>Alleenstaand:</p> <p>- < 50 jaar:</p> <p>* zonder kind ten laste: € 138,84 bruto – € 115,03 netto</p> <p>* met kind ten laste: € 186,71 bruto – € 154,69 netto</p> <p>- > 50 jaar:</p> <p>* waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever na 31/05/2017 valt: € 208,27 bruto – € 172,56 netto</p> <p>* waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever vóór 01/06/2017 valt: € 277,69 bruto – € 230,07 netto</p> | |

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|---|--|---|--|--|
| | | | <p>Onder voorbehoud van wetswijziging¹¹</p> <p>- <u>Vermindering met 1/10</u>: 40 maanden, ½ d / week of 1 d / alle 2 weken.</p> <p>Onderlinge combinatie van de verschillende vormen van verlof onderling.</p> | |
| <p>Verlof voor het verlenen van palliatieve verzorging</p> | <p>W 22.01.1985, KB 22.03.1995, KB 2.1.1991 W 5.3.2017¹⁰</p> <ul style="list-style-type: none"> - Palliatieve verzorging ten behoeve van een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte - Ontslagbescherming vanaf kennisgeving tot 3 maand na einde van het verlof. - In geval van ontslag zonder dwingende reden of zonder reden buiten het verlof voor het verlenen van palliatieve verzorging: forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon | <p>Min 1 maand – max 3 maanden per patiënt¹² (volledige onderbreking of halftijdse of 1/5 prestatievermindering)</p> | <p>Uitkeringen RVA¹³</p> <p><u>Volledige schorsing</u>: € 818,56 bruto – € 735,64 netto</p> <p><u>Halftijdse vermindering</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - < 50 jaar: € 409,27 bruto – € 339,09 netto - > 50 jaar waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever na 31/05/2017 valt: € 551,76 bruto – € 457,14 netto - > 50 jaar waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever vóór 01/06/2017 valt: € 694,22 bruto – € 575,17 netto | <p>Gelijkstelling voor de gezondheidszorg + de kinderbijslag. Neutralisatie voor de werkloosheid</p> <p>Geen gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie</p> <p>Volledige gelijkstelling voor de pensioenen</p> |

¹¹ Advies NAR nr. 2014.

¹² Advies NAR nr. 2008 + uitvoerings-KB in afwachting.

¹³ De bedragen van de uitkeringen zijn bijgewerkt op 1 juni 2017. Zie website RVA. Verhoging van de uitkeringen voor alleenstaande werknemers met kinderen voorzien in het IPA.

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|---------|-------------|------|--|------------------|
| | | | <p><u>1/5 vermindering:</u></p> <p>Samenwonend:</p> <ul style="list-style-type: none"> - < 50 jaar: € 138,84 bruto – € 115,03 netto - > 50 jaar waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever na 31/05/2017 valt: € 208,27 bruto – € 172,56 netto > 50 jaar waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever vóór 01/06/2017 valt: € 277,69 bruto – € 230,07 netto <p>Alleenstaand:</p> <ul style="list-style-type: none"> - < 50 jaar: <ul style="list-style-type: none"> * zonder kind ten laste: € 138,84 bruto – € 115,03 netto * met kind ten laste: € 186,71 bruto – € 154,69 netto - > 50 jaar: <ul style="list-style-type: none"> * waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever na 31/05/2017 valt: € 208,27 bruto – € 172,56 netto | |

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|---|---|---|--|------------------|
| | | | * waarbij de datum van kennisgeving aan de werkgever vóór 01/06/2017 valt: € 277,69 bruto – € 230,07 netto | |
| Verlof voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid | KB 10.08.1998, KB 2.1.1991 - Verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid - Ontslagbescherming vanaf de schriftelijke kennisgeving en tot 3 maanden na het einde van het verlof. - In geval van ontslag zonder dwingende reden of zonder reden buiten het verlof voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid: forfaitaire vergoeding van 6 maanden | Max. 1 jaar voltijds of 24 maanden halftijds of 4/5, per periode van min. 1 maand – max. 3 maanden. | Idem als voor het verlof voor het verlenen van palliatieve verzorging | |
| Verlof voor verzorging van een minderjarig gehospitaliseerd kind | KB 10.08.1998, KB 2.10.2012 - Verzorging van een minderjarig kind dat gehospitaliseerd is als gevolg van zware ziekte - Recht staat open voor de werknemer: * die ouder is (eerste graad) van het zwaar ziek kind en die ermee samenwoont; * die samenwoont met het zwaar ziek kind en belast is met de dagelijkse opvoeding - Recht staat niet open voor de werkgever die ouder (eerste graad) is en die er niet mee samenwoont of familielid tot de tweede graad. | <u>Volledige schorsing</u> : min. 1 week - verlenging met max. 1 week Na die volledige schorsing kan de werknemer gebruikmaken van het verlof voor het verlenen van verzorging aan een zwaar ziek familielid, indien het kind nog steeds gehospitaliseerd is. In dat geval kan de duur van de volledige schorsing korter zijn dan een maand. | Idem als voor het verlof voor het verlenen van palliatieve verzorging | |

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie - Kosten - Financiering | Gelijkstellingen |
|---|---|------|---|------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Ontslagbescherming vanaf de schriftelijke kennisgeving en tot 3 maanden na het einde van het verlof. - In geval van ontslag zonder dwingende reden of zonder reden buiten het verlof voor verzorging van een gehospitaliseerd kind: forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon. | | | |
| Stelsel van loopbaansparen | <p>Wet 5.3.2017¹² + IPA</p> <p>Mogelijkheid voor de werknemer om tijd op te sparen om die later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlofdagen op te nemen.</p> <p>Met tijd wordt het krediet aan overuren bedoeld die niet moeten worden ingehaald.</p> <p>Het kader voor loopbaansparen zal in een cao worden vastgelegd.</p> | | | |
| Schenking van conventioneel verlof | <p>Wet 5.3.2017¹⁴</p> <p>Mogelijkheid voor een werknemer die over conventionele verlofdagen beschikt die hij vrij kan opnemen, om er afstand van te doen ten gunste van een andere werknemer in de onderneming die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat is getroffen door een bijzonder zware ziekte of handicap of dat het slachtoffer is van een bijzonder ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn.</p> <p>Het kader voor de schenking van conventioneel verlof zal in een cao worden vastgelegd.</p> | | | |

¹⁴ Uitvoerings-KB in afwachting.

II. Het statuut van volledig werkloze (en SWT)

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie – Kosten – Financiering | Gelijkstellingen |
|------------------------------------|--|---|---|---|
| <p>Uitkering mantelzorg</p> | <p>KB 15.04.2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vrijstelling van de vergoede volledige werkloze om beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt in geval van mantelzorg. - Verlenen van: <ul style="list-style-type: none"> * palliatieve verzorging; * zorg aan een zwaar ziek gezins- of familielid (bloedverwant of aanverwant) tot de tweede graad; * zorg aan een kind met een handicap van jonger dan 21 jaar. - SWT: een SWT'er kan onder voorwaarden een bijkomende bezoldigde activiteit uitoefenen. Het toegestane werk voor een SWT'er in het kader van een PVB (Persoonsvolgend Budget) of een BAP (Budget d'assistance personnelle). <p>Volgens de informatie van de dienst regelgeving van de RVA zijn dit de gevolgen van een herneming van het werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> * indien herneming van het werk op basis van een voltijdse arbeidsovereenkomst => geen recht op de SWT-uitkeringen tijdens de duur van de overeenkomst; | <p>Maximum 48 maanden</p> <p><u>Palliatieve verzorging</u>: min. 1 maand – max. 2 maanden per patiënt</p> <p><u>Bijstand/zorg zwaar ziek familielid en bijstand/zorg kind met een handicap jonger dan 21 jaar</u>: Per periode van min 3 maanden – hoogstens 12 maanden</p> | <p>Uitkeringen RVA¹⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> - Palliatieve verzorging of tijdens de eerste 24 maanden van de vrijstelling: € 10,86/dag Vanaf de 25^e maand: € 8,81/dag | <p>Gelijkstelling voor de gezondheidszorg, de kinderbijslag, het pensioen en de jaarlijkse vakantie</p> |

¹⁵ Die bedragen gelden sinds 1/6/2016. Zie website RVA.

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie – Kosten – Financiering | Gelijkstellingen |
|---------|---|------|--|------------------|
| | <p>* indien herneming van het werk op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst => geen recht op SWT-uitkeringen tijdens de duur van de overeenkomst, maar eventueel recht op IGU (inkomensgarantie-uitkering)</p> <p>* indien herneming van het werk als zelfstandige in hoofdberoep => geen recht op SWT-uitkeringen</p> | | | |

III. Het statuut van arbeidsongeschikte of invalide werknemer

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie – Kosten – Financiering | Gelijkstellingen |
|--------------------------|---|------------------|--|------------------|
| Toegelaten arbeid | <p>Art. 230 § 2, § 2 bis en § 2 ter, 236 KB 3 juli 1996</p> <p>Er moet een toelatingsaanvraag voor de uitoefening van een beroepsactiviteit worden ingediend bij de adviserend geneesheer. Het werk wordt enkel toegestaan als het in overeenstemming is met de gezondheidstoestand, zonder de arbeidsongeschiktheid te beëindigen.</p> <p>Het voor een arbeidsongeschikte of invalide werknemer toegestane werk kan worden uitgevoerd in het kader van een PVB (Persoonsvolgend Budget) of een BAP (Budget d'assistance personelle). Gevolgen voor de aan de begunstigde betaalde vergoeding.</p> | Geen maximumduur | <p>Maximale toegelaten vergoeding¹⁶:</p> <p>- € 33,36 / dag</p> <p>- € 1334.55 / jaar</p> | |

¹⁶ Het betreft het bedrag gelijk aan het verschil tussen het dagelijkse bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering zonder cumulatie en het brutobedrag van de beroepsinkomsten in werkdagen gewaardeerd. Die bedragen zijn bijgewerkt op 1 januari 2017. Zie website RIZIV.

IV. Het statuut van gepensioneerde

| Rechten | Regelgeving | Duur | Financiële compensatie – Kosten – Financiering | Gelijkstellingen |
|-------------------|---|-----------|---|--------------------|
| Toegestane arbeid | <p>Art. 64§9 KB 21 december 1967, KB 15 januari 2015, advies NAR</p> <p>De voor een gepensioneerde toegestane arbeid kan worden uitgevoerd in het kader van een PVB (Persoonsvolgend Budget) of een BAP (Budget d'assistance personnelle).</p> | Geen duur | Voor de limietbedragen wat betreft de toegestane inkomsten. Zie website FPD-SFP | Geen pensioenrecht |

V. Het statuut van persoonlijk assistent via een persoonsvolgende financiering (Vlaams Gewest)

| Rechten | Regelgeving | Financiering |
|---------|---|--|
| | <p>Vlaams decreet 25.04.2014, advies NAR nr. 1990</p> <ul style="list-style-type: none"> - De persoonlijk assistent kan een werknemer, een zelfstandige, een uitzendkracht, een dienstverlener van een structuur of instelling zijn. - De familieleden kunnen persoonlijk assistent zijn voor personen die deel uitmaken van hun gezin of voor familieleden tot de tweede graad van bloedverwantschap. | <ul style="list-style-type: none"> - Het persoonlijk assistentiebudget (PAB) voor minderjarigen met een handicap blijft bestaan tot 1 januari 2018; - Voor de meerderjarigen met een handicap bestaan er twee hulpverleningsniveaus: <ul style="list-style-type: none"> * via het basisondersteuningsbudget voor mensen met een erkende handicap en die nood heeft aan duidelijk vastgestelde maar beperkte ondersteuning (niveau 1); * via het persoonsvolgend budget voor mensen die nood hebben aan intensere of frequentere ondersteuning (niveau 2). |

VI. Het statuut van persoonlijk assistent (Brussels Gewest)

| Rechten | Regelgeving | Financiering |
|---------|--|---|
| | <p>Project onder leiding van de GGC en beheerd door de Association Nationale pour le Logement des Personnes Handicapées (ANLH)</p> <p>De persoonlijk assistent kan worden tewerk gesteld door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een door de overheid erkende dienst; • een PWA; • een dienstenchequebedrijf; • een uitzendkantoor. • een zelfstandige en; • uitzonderlijk een vrijwilliger. | <p>- Via het persoonlijk assistentiebudget (PAB) aan mensen met een handicap of aan hun vertegenwoordigers.</p> |

VII. Het statuut van persoonlijk assistent (Waals Gewest)

| Rechten | Regelgeving | Financiering |
|---------|--|---|
| | <p>Waals decreet van 14 mei 2009</p> <p>De persoonlijk assistent kan worden tewerk gesteld door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een door de overheid erkende dienst; • een PWA; • een dienstenchequebedrijf; • een uitzendkantoor; • een zelfstandige en; • uitzonderlijk een vrijwilliger. | <p>- Via het persoonlijk assistentiebudget aan mensen met een handicap of aan hun vertegenwoordigers.</p> |