

De loopbaanonderbreking 1985 - 1998 - Actualisatie

De belangrijkste wijzigingen van de koninklijke besluiten inzake loopbaanonderbreking

De reglementering van de privé-sector

K.B. van 22.03.1995 - Koninklijk besluit betreffende verlof voor palliatieve zorgen tot wijziging van het koninklijk besluit van 22.01.1991

Dit besluit voert het recht in om zijn loopbaan te onderbreken gedurende één maand, eventueel verlengbaar met één maand, teneinde palliatieve zorgen te verstrekken.

K.B. 14.03.1996 - Besluit tot wijziging van het K.B. van 02.01.1991 betreffende toekenning van onderbrekingsuitkeringen

Door dit besluit werd voor de voltijdse werknemers de mogelijkheid ingevoerd om hun arbeidsprestaties te verminderen met een vijfde, een vierde of een derde (bovenop de reeds bestaande halftijdse vermindering). De minimumduur van de onderbreking bedraagt voortaan 3 maanden i.p.v. 6 maanden en de anciënniteitsvoorwaarde van 12 maanden, waaraan moest worden voldaan om die onderbreking te verkrijgen, wordt afgeschaft.

K.B. 06.02.1997 - Besluit tot vaststelling van een recht op onderbreking van de beroepsloopbaan in toepassing van artikel 7, §2, 1° van de wet van 26.07.1996 tot bevordering van de werkgelegenheid tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

- De werknemers hebben recht op uitkeringen als gevolg van de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst alsook op uitkeringen als gevolg van het verminderen van de arbeidsprestaties voor zover het totaal van de onderbrekingsperiodes niet meer bedraagt dan 3 jaar over de hele loopbaan. Iedere onderbrekingsperiode heeft een duur van minimum 3 maanden en maximum 1 jaar.
- De werknemer heeft gedurende 1 maand recht op een uitkering als gevolg van de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst of als gevolg van het verminderen van zijn arbeidsprestaties met het oog op het verlenen van medische bijstand of het verstrekken van zorgen aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad. In dat geval dient de werknemer niet te worden vervangen.

K.B. van 05.06.1997 - Besluit tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor de contractuelen van de federale besturen

Het contractueel personeel van de federale besturen heeft voortaan recht op loopbaanonderbreking of op halfzijdse vermindering van arbeidsprestaties, terwijl dit voorheen afhankelijk was van de toestemming van de werkgever.

K.B. 29.10.1997 - Besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

Om voor zijn kind te zorgen heeft de werknemer die valt onder de toepassing van de wet van 05.12.1968 (werknemers uit de eigenlijke privé-sector) het recht om zijn arbeidsovereenkomst gedurende een ononderbroken periode van 3 maanden volledig te schorsen.

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend naar aanleiding van de geboorte van een kind tot dat kind de leeftijd van 4 jaar heeft bereikt, naar aanleiding van de adoptie van een kind gedurende een periode van 4 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente en dit uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt, of wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid, en dit tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt.

K.B. 10.08.1998 - Besluit tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking

In de ondernemingen behorende tot de privé-sector en vallend onder het toepassingsgebied van de wet van 05.12.1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, heeft 3% van de personeelsleden recht op loopbaanonderbreking of op verminderde prestaties tegenover 1% voorheen.

Het recht op verminderde prestaties is niet van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld in een KMO met minder dan 10 werknemers.

K.B. 10.08.1998 - Besluit tot wijziging van het K.B. van 29.10.1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof

Dit besluit voert de mogelijkheid in om zijn arbeidsprestaties met de helft te verminderen gedurende een ononderbroken periode van 6 maanden.

K.B. 10.08.1998 - Besluit tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Met uitzondering van de stagiairs en de leerlingen heeft iedere werknemer die is tewerkgesteld in een privé-onderneming die valt onder het toepassingsgebied van de wet van 05.12.1968, en die een attest voorlegt waaruit blijkt dat hij "medische bijstand" zal verlenen aan een gezins- of familielid tot de tweede graad, recht op volledige loopbaanonderbreking of vermindering van prestaties. Het recht op verminderde prestaties is niet van toepassing op de werknemers in de kleine en middelgrote ondernemingen met minder dan 10 werknemers, tenzij de werkgever ermee instemt.

Het recht op schorsing van de arbeidsovereenkomst is beperkt tot 12 maanden per patiënt. De periodes van loopbaanonderbreking kunnen slechts worden opgenomen met periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden, al dan niet aaneensluitend, tot de maximumtermijn van 12 maanden is bereikt. Het recht op verminderde prestaties is beperkt tot 24 maanden per patiënt. Het bedrag van de onderbrekingsuitkering in het kader van medische bijstand werd opgetrokken.

Het bedrag van de uitkering in geval van volledige onderbreking bedraagt 17.411 BEF/maand, ongeacht of het gaat om medische bijstand, ouderschapsverlof of palliatieve zorgen. Bij verminderde prestaties bedraagt die uitkering 8.705 BEF/maand voor de -50-jarigen en 17.411 BEF/maand voor de +50-jarigen. Deze uitkeringen worden geïndexeerd.

De reglementering van de openbare sector

K.B. van 07.04.1995 - Besluit betreffende het verlof voor palliatieve zorgen inzake loopbaanonderbreking

Het is mogelijk gedurende één maand, eventueel verlengbaar met nog een maand, volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking te genieten om palliatieve zorgen te verstrekken.

K.B. van 19.11.1998 - K.B. tot wijziging van het K.B. van 28.02.1991 betreffende de loopbaanonderbreking voor de vastbenoemde ambtenaren van de federale besturen en ministeries

Sedert 1 december 1998 kan de vastbenoemde ambtenaar van een federaal bestuur of ministerie zijn loopbaan volledig onderbreken of de duur van de prestaties die hem normaal worden opgelegd met een vierde, een derde of de helft verminderen, met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste 3 en ten hoogste 12 maanden. De periodes van volledige of gedeeltelijke onderbreking mogen in totaal niet meer bedragen dan 6 jaar.

De ambtenaar kan zijn loopbaan onderbreken voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, teneinde palliatieve zorgen te verstrekken. Er wordt geen rekening gehouden met deze periodes van loopbaanonderbreking voor het berekenen van de periodes van 6 jaar.

Aan de ambtenaar die zijn loopbaan volledig onderbreekt, wordt een uitkering van 10.504 BEF toegekend. Deze uitkering wordt geïndexeerd.

Voor de ambtenaren die, vóór het van kracht worden van voorliggend besluit, hun beroepsloopbaan volledig hebben onderbroken, worden de periodes van afwezigheid in mindering gebracht van de toegestane 6 jaar onderbreking over de hele loopbaan. Dit houdt in dat, a contrario, de periodes van gedeeltelijke onderbreking (halftijds) die werden genomen vóór het van kracht worden van deze tekst (op 01.12.1998) niet worden meegeteld voor het berekenen van de 72 maanden die over de gehele loopbaan mogen worden genomen.

De koninklijke besluiten van 28 februari 1991 betreffende de halftijdse loopbaanonderbreking in de rijksbesturen en de loopbaanonderbreking in de besturen en andere diensten van de ministeries worden opgeheven.

Opmerking: In afwachting van de publicatie in het Belgisch Staatsblad van een kaderbesluit, blijven de K.B.'s van 28.02.1991 van toepassing op de vastbenoemde personeelsleden van de besturen en ministeries van de Gemeenschappen (Franse Gemeenschap) en de Gewesten (Brussel-Hoofdstad, Wallonië en Vlaanderen).

Statistische analyse van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking

In dit hoofdstuk wordt de evolutie beschreven van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking tussen 1985 en 1998. De gegevens worden geanalyseerd volgens verschillende criteria: reglementering, sector van tewerkstelling, gewest, sociaal statuut en geslacht.

Ook zijn gegevens opgenomen i.v.m. palliatieve zorgen, medische bijstand en ouderschapsverlof.

Opmerking: wij beperken ons hier tot het onderscheid tussen "privé-sector" en "openbare sector". De openbare sector omvat de personeelsleden van de ministeries en parastatalen, het onderwijs en de PMS-centra, de universitaire instellingen en de rechterlijke orde.

De reglementering

Tabel 1

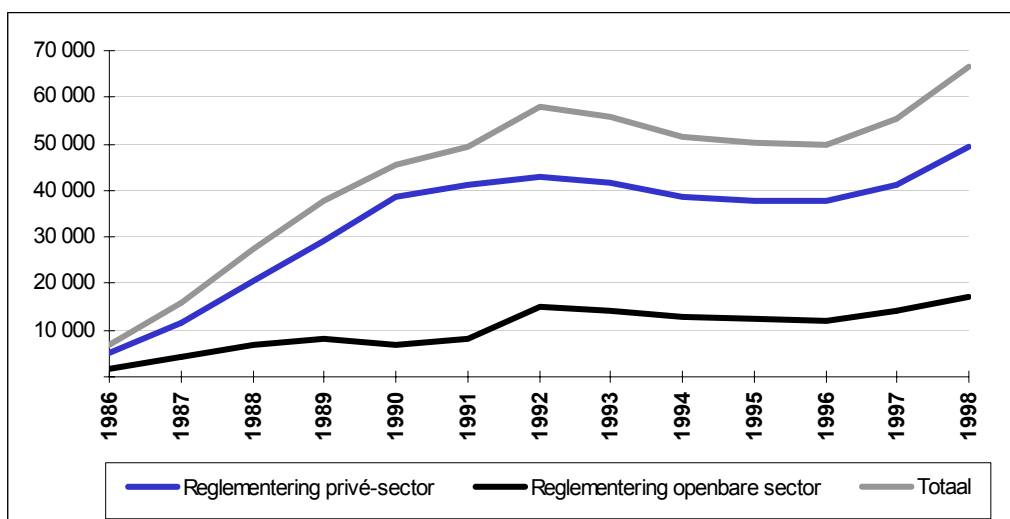
Evolutie van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking, verdeeld volgens reglementering (jaargemiddelden)

Jaar	Reglementering privé-sector		Reglementering openbare sector		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1985	N.D.	-	N.D.	-	2.019	-
1986	5.053	73,28%	1.842	26,72%	6.895	100%
1987	11.718	73,67%	4.187	26,33%	15.905	100%
1988	20.591	75,02%	6.856	24,98%	27.447	100%
1989	29.413	78,21%	8.197	21,79%	37.610	100%
1990	38.776	84,93%	6.878	15,07%	45.654	100%
1991	41.356	83,79%	7.998	16,21%	49.354	100%
1992	43.083	74,29%	14.911	25,71%	57.994	100%
1993	41.754	74,61%	14.208	25,39%	55.961	100%
1994	38.567	74,66%	13.087	25,34%	51.654	100%
1995	37.827	75,47%	12.297	24,53%	50.124	100%
1996	37.778	75,72%	12.114	24,28%	49.892	100%
1997	41.210	74,32%	14.241	25,68%	55.451	100%
1998	49.231	74,19%	17.131	25,81%	66.362	100%

- **N.B.:** niet beschikbaar
Bron: RVA

Grafiek 1

Evolutie van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking, verdeeld volgens reglementering (jaargemiddelden)



Er kunnen drie verschillende periodes worden onderscheiden in de evolutie van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking. Tot 1992 is het aantal gerechtigden voortdurend gestegen. Deze stijging was voornamelijk toe te schrijven aan de toename van het aantal gerechtigden onderworpen aan de reglementering van de privé-sector. Tussen 1992 en 1996 was er een neerwaartse trend, ongeacht de reglementering waaraan de gerechtigden waren onderworpen. Vanaf 1996 is het aantal gerechtigden op loopbaanonderbreking opnieuw gaan stijgen.

Van 1997 tot 1998 was er een toename met 10.911 personen (19,7%). In absolute cijfers is deze evolutie grotendeels toe te schrijven aan de verhoging van het aantal gerechtigden op loopbaanonderbreking onderworpen aan de reglementering van de privé-sector: + 8.021 eenheden. Maar binnen de twee groepen van reglementering ligt de - in procent uitgedrukte - stijging in dezelfde grootte-orde: 19,5% voor de reglementering van de privé-sector en 20,3% voor de reglementering van de openbare sector. De verdeling van de gerechtigden volgens reglementering bedraagt reeds verschillende jaren 75% - 25%.

De sector van tewerkstelling

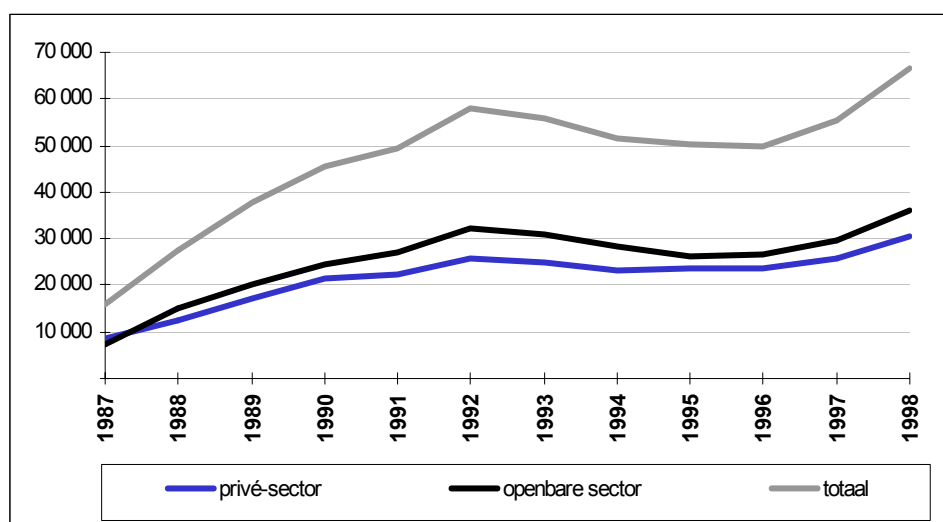
Tabel 2

Evolutie van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking, verdeeld volgens sector van tewerkstelling (jaargemiddelden)

Jaar	Privé-sector		Openbare sector		Totaal	
1985	N.D.	-	N.D.	-	2.019	-
1986	N.D.	-	N.D.	-	6.895	100%
1987	8.493	53,40%	7.412	46,60%	15.905	100%
1988	12.516	45,60%	14.931	54,40%	27.447	100%
1989	17.340	46,10%	20.270	53,90%	37.610	100%
1990	21.280	46,61%	24.374	53,39%	45.654	100%
1991	22.443	45,47%	26.911	54,53%	49.354	100%
1992	25.640	44,21%	32.354	55,79%	57.994	100%
1993	24.985	44,65%	30.976	55,35%	55.961	100%
1994	23.396	45,29%	28.258	54,71%	51.654	100%
1995	23.739	47,36%	26.385	52,64%	50.124	100%
1996	23.452	47,01%	26.440	52,99%	49.892	100%
1997	25.623	46,21%	29.828	53,79%	55.451	100%
1998	30.380	45,78%	35.982	54,22%	66.362	100%

Grafiek 2

Evolutie van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking, verdeeld volgens sector van tewerkstelling (jaargemiddelden)



Tabel 2 toont aan dat het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking die onder de toepassing van de openbare sector vallen 54,2% vertegenwoordigt van alle gerechtigden. Sedert 1988 is iets meer dan de helft van de gerechtigden terug te vinden in de openbare sector. Uit grafiek 2 blijkt dat de evolutie van het aantal gerechtigden in de beide sectoren van tewerkstelling sedert tien jaar eenzelfde tendens volgt.

Wanneer een vergelijking wordt gemaakt tussen de evolutie van het aantal gerechtigden op loopbaanonderbreking volgens reglementering of volgens sector

van tewerkstelling blijkt dat het aandeel van de gerechtigden die onder de toepassing vallen van de reglementering van de openbare sector (20,3%) beduidend kleiner is dan het aandeel van de gerechtigden die zijn tewerkgesteld in de openbare sector (54,2%). Dat komt omdat de openbare sector een beroep doet op heel wat contractuelen, op wie de reglementering van de privé-sector van toepassing is.

Tabel 3

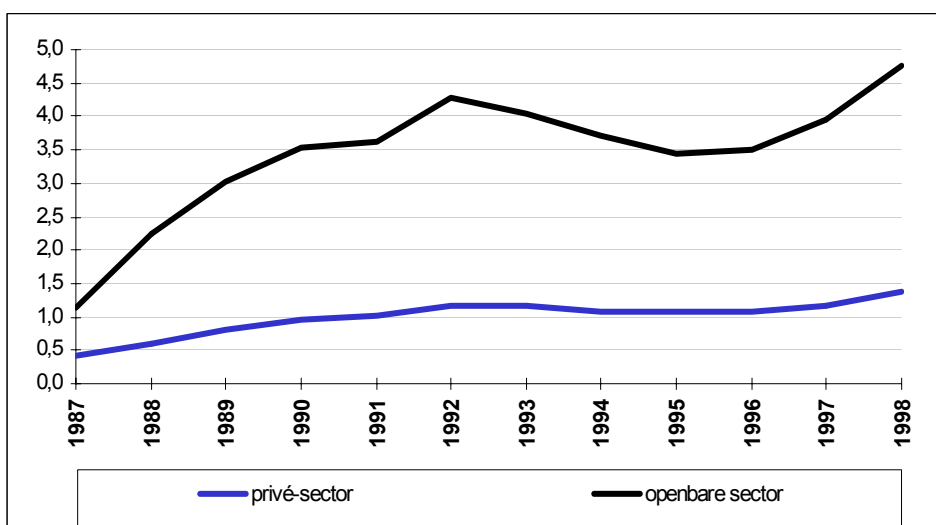
Evolutie van de loopbaanonderbrekingsgraden (1), verdeeld volgens sector van tewerkstelling

Jaar	Privé-sector	Openbare sector
1985(2)	N.B.	N.B.
1986(2)	N.B.	N.B.
1987	0,43	1,13
1988	0,61	2,25
1989	0,81	3,01
1990	0,97	3,54
1991	1,02	3,61
1992	1,17	4,29
1993	1,17	4,04
1994	1,09	3,71
1995	1,09	3,44
1996	1,07	3,49
1997(3)	1,17	3,94
1998(3)	1,39	4,75

- (1) Aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (jaargemiddelden) in % van de onder de RSZ ressorterende werknemers op 30.06 (berekeningen uitgevoerd door de RVA)
- (2) N.B.: niet beschikbaar
- (3) Aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (jaargemiddelden) in % van de onder de RSZ ressorterende werknemers op 30.06.96 (laatste beschikbare RSZ-gegevens)

Grafiek 3

Evolutie van de loopbaanonderbrekingsgraden (1), verdeeld volgens sector van tewerkstelling



De loopbaanonderbrekingsgraad, d.i. de verhouding van het aantal gerechtigden op loopbaanonderbreking tot het aantal werknemers onderworpen aan de RSZ, is in de openbare sector hoger dan in de privé-sector. Dat kan worden verklaard door het feit dat vrouwen hun loopbaan meer onderbreken dan mannen (zie tabel 7) en dat de openbare sector meer vrouwen tewerkstelt dan de privé-sector (zie tabel 11).

Grafiek 3 toont aan dat de loopbaanonderbrekingsgraad in de openbare sector een lichte terugloop kende tussen 1992 en 1995, alvorens opnieuw toe te nemen vanaf 1996. In de privé-sector is de evolutie van de loopbaanonderbrekingsgraad minder uitgesproken, ook al was er tussen 1994 en 1996 een lichte daling.

Tabel 4

Evolutie van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking in de openbare sector, verdeeld volgens reglementering (jaargemiddelden)

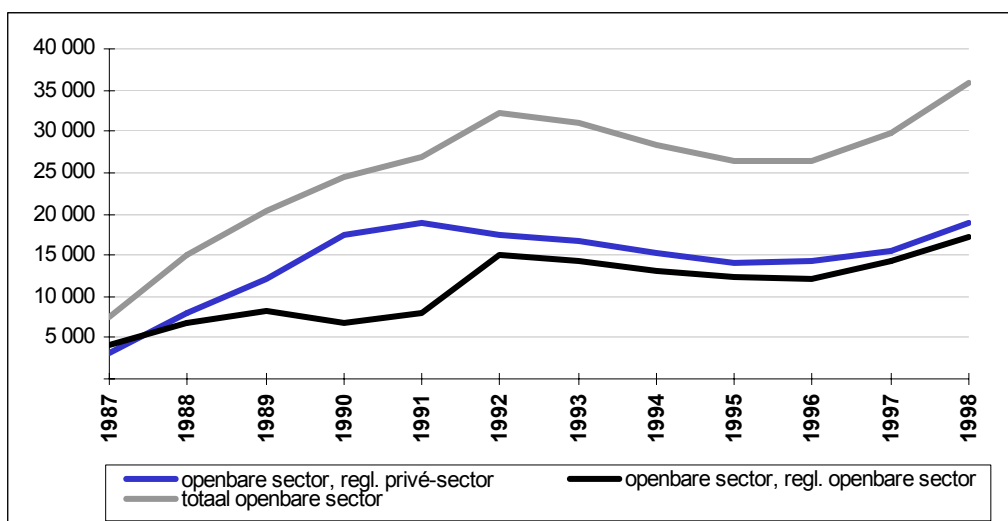
Jaar	Reglementering privé-sector (1)	Reglementering openbare sector	Totaal openbare sector
1985(2)	N.B.	N.B.	N.B.
1986(2)	N.B.	1.842	N.B.
1987	3.225	4.187	7.412
1988	8.075	6.856	14.931
1989	12.073	8.197	20.270
1990	17.496	6.878	24.374
1991	18.913	7.998	26.911
1992	17.443	14.911	32.354
1993	16.768	14.208	30.976
1994	15.171	13.087	28.258
1995	14.088	12.297	26.385
1996	14.326	12.114	26.440
1997	15.587	14.241	29.828
1998	18.851	17.131	35.982

• (1) *Werknemers die zijn tewerkgesteld in de openbare sector, maar die vallen onder de toepassing van de reglementering van de privé-sector (bv. contractuelen in de ministeries, ...)*

• (2) *N.B.: niet beschikbaar*
Bron: RVA

Grafiek 4

Evolutie van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking in de openbare sector, verdeeld volgens reglementering (jaargemiddelden)



Zoals reeds gezegd valt een gedeelte van de gerechtigden op loopbaanonderbreking in de openbare sector onder de toepassing van de reglementering van de privé-sector, zoals bijvoorbeeld de contractuelen die in de ministeries worden tewerkgesteld. Tabel 4 toont aan dat binnen de openbare sector het aandeel van de gerechtigden die zijn onderworpen aan de reglementering van de privé-sector iets hoger ligt (52,4% in 1998) dan het aandeel van de gerechtigden op wie de reglementering van de openbare sector van toepassing is. Het feit dat in 1992 het aantal gerechtigden onderworpen aan de toepassing van de reglementering van de openbare sector is verdubbeld, is te verklaren door het invoeren, in 1991, van nieuwe koninklijke besluiten aangaande deze reglementering.

Tabel 5

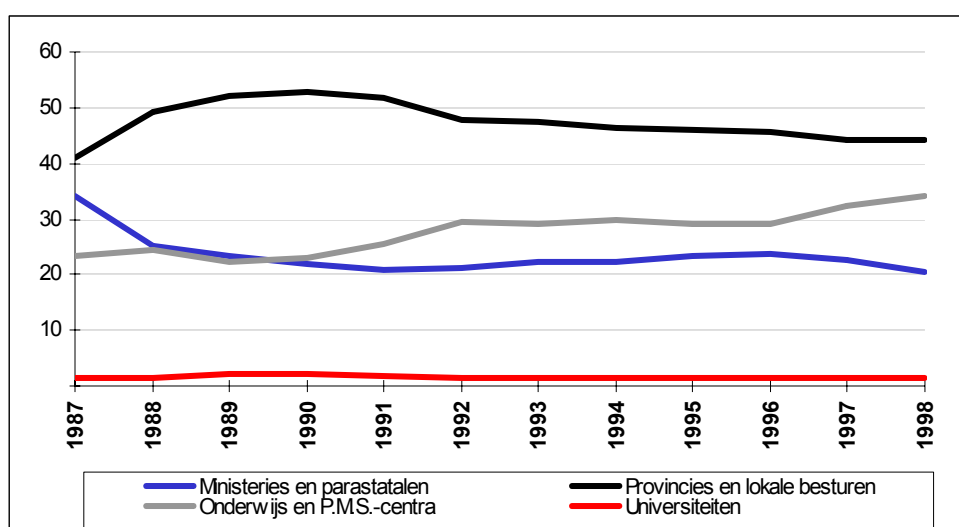
Evolutie van het aandeel van de gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking in de openbare sector, verdeeld volgens werkgever (jaargemiddelden)

Jaar	1	2	3	4	5
1985	N.B.	N.B.	N.B.	N.B.	N.B.
1986	N.B.	N.B.	N.B.	N.B.	N.B.
1987	34,24	40,99	23,25	1,52	100
1988	25,30	49,07	24,26	1,37	100
1989	23,47	52,24	22,24	2,05	100
1990	21,96	52,81	22,90	2,33	100
1991	20,80	51,62	25,68	1,90	100
1992	21,34	47,62	29,46	1,58	100
1993	22,16	47,31	29,07	1,45	100
1994	22,42	46,48	29,72	1,38	100
1995	23,40	46,14	28,96	1,49	100
1996	23,55	45,75	29,24	1,46	100
1997	22,46	44,07	32,16	1,31	100
1998	20,38	44,17	34,15	1,30	100

- **N.B.:** niet beschikbaar
Bron: RVA
- **1 = Ministeries en Parastatalen**
- **2 = Provincies en lokale besturen**
- **3 = Onderwijs en P.M.S.-centra**
- **4 = Universiteiten**
- **5 = Totaal openbare sector**

Grafiek 5

Evolutie van het aandeel van de gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking in de openbare sector, verdeeld volgens werkgever (jaargemiddelden)



In meer dan 40% van de gevallen waren de loopbaanonderbrekers die vielen onder de toepassing van de *openbare sector* tewerkgesteld door de provincies en de lokale besturen. Daarna volgen de tewerkgestelden in het onderwijs en de

PMS-centra met meer dan 30% en de personeelsleden van de Ministeries en de Parastatalen (20,38% in 1998).

De gewesten

Tabel 6

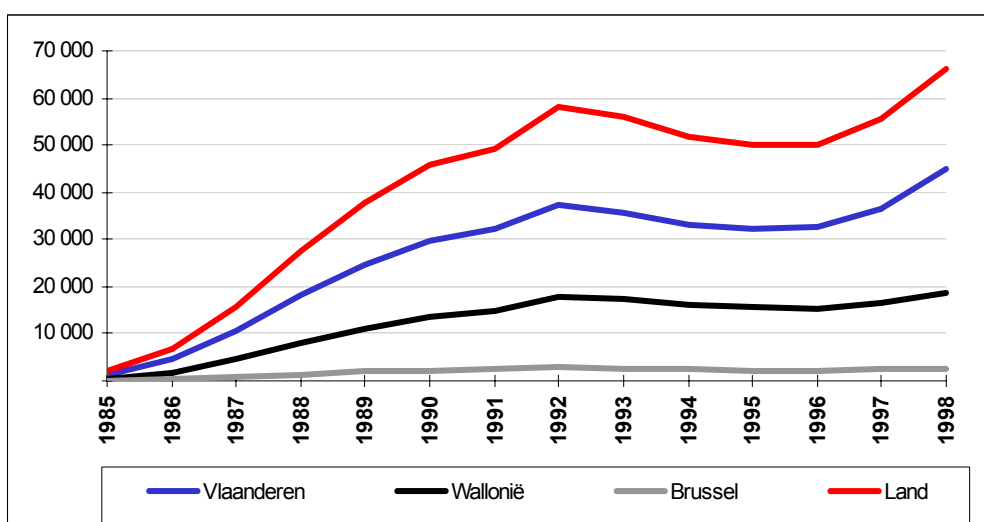
Evolutie van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking, verdeeld volgens gewest (jaargemiddelden)

Jaar	Vlaanderen		Wallonië		Brussel		Land	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1985	1.463	72,46%	467	23,13%	89	4,41%	2.019	100%
1986	4.690	68,02%	1.860	26,98%	345	5,00%	6.895	100%
1987	10.484	65,92%	4.591	28,87%	830	5,22%	15.905	100%
1988	18.156	66,15%	7.885	28,73%	1.406	5,12%	27.447	100%
1989	24.486	65,11%	11.195	29,77%	1.929	5,13%	37.610	100%
1990	29.631	64,90%	13.690	29,99%	2.333	5,11%	45.654	100%
1991	32.171	65,18%	14.689	29,76%	2.494	5,05%	49.354	100%
1992	37.253	64,24%	17.940	30,93%	2.801	4,83%	57.994	100%
1993	35.743	63,87%	17.572	31,40%	2.646	4,73%	55.961	100%
1994	33.129	64,14%	16.141	31,25%	2.384	4,62%	51.654	100%
1995	32.266	64,37%	15.656	31,23%	2.202	4,39%	50.124	100%
1996	32.776	65,69%	15.061	30,19%	2.056	4,12%	49.893	100%
1997	36.540	65,89%	16.523	29,80%	2.389	4,31%	55.452	100%
1998	44.796	67,50%	18.815	28,35%	2.751	4,15%	66.362	100%

• Bron: RVA

Grafiek 6

Evolutie van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking, verdeeld volgens gewest (jaargemiddelden)

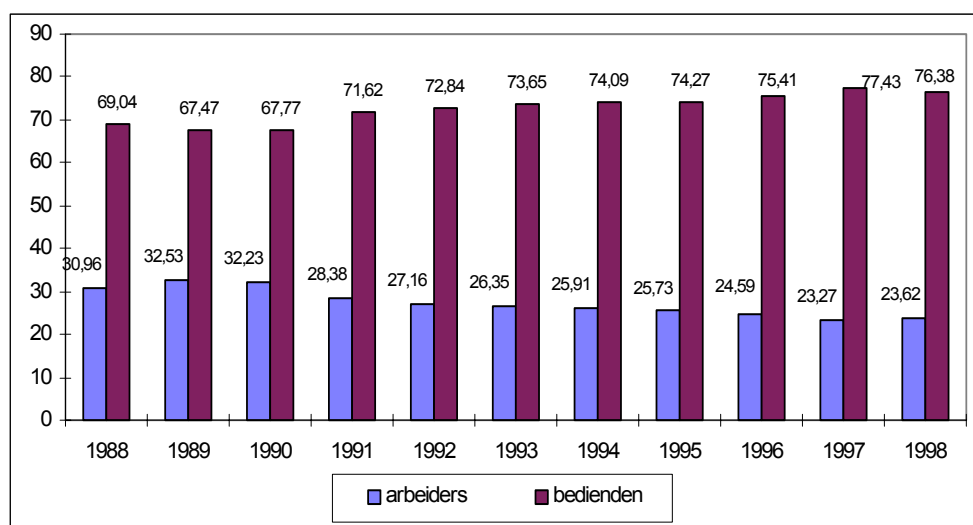


In het Vlaams Gewest ligt het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking sinds 1985 het hoogst. Het aandeel van de gerechtigden uit Vlaanderen bedroeg in 1998 67,50% tegenover 28,35% voor Wallonië en 4,15% voor Brussel.

Het sociaal statuut

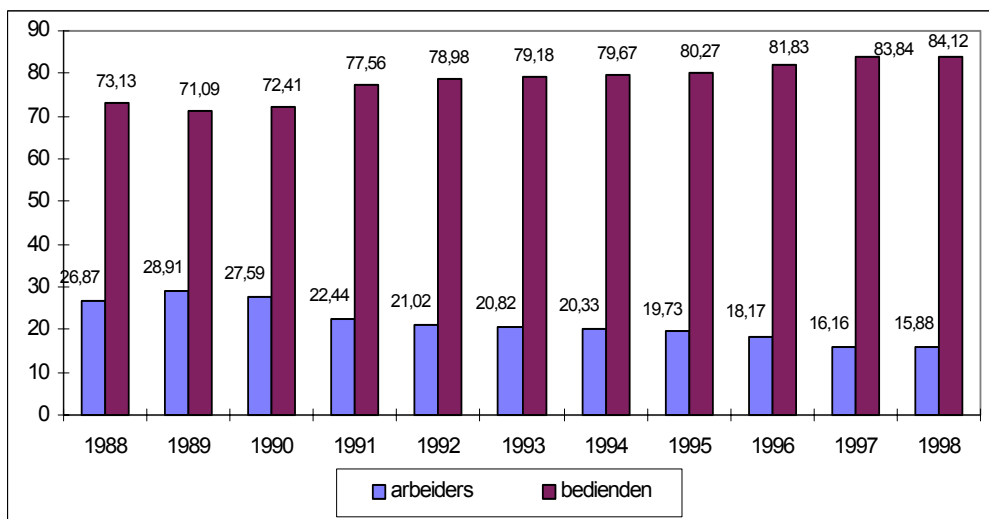
Grafiek 7

Evolutie van het procentueel aandeel van de gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking in de *privé- en de openbare sector*, verdeeld volgens sociaal statuut (toestand eind december)



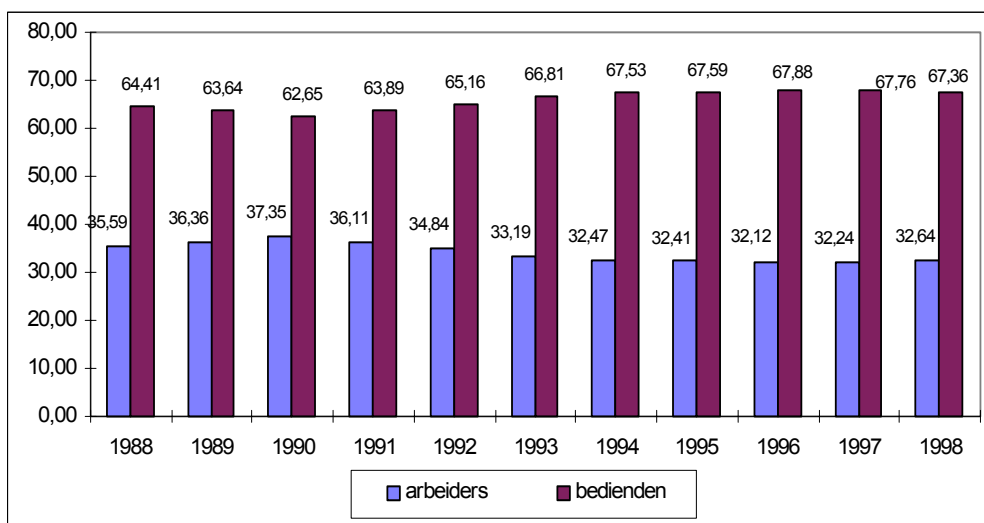
Grafiek 7 bis

Evolutie van het procentueel aandeel van de gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking in de *openbare sector*, verdeeld volgens sociaal statuut (toestand eind december)



Grafiek 7 ter

Evolutie van het procentueel aandeel van de gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking in de *privé-sector*, verdeeld volgens sociaal statuut (toestand eind december)



Reeds in 1988 vertegenwoordigde de categorie van de bedienden de absolute meerderheid van de gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking: 69,04% tegenover 30,96% arbeiders. Deze verdeling is de laatste jaren nog meer uitgesproken met 76,38% bedienden in loopbaanonderbreking in 1998.

In 1998 waren er in de openbare sector bij de loopbaanonderbrekers 84,12% bedienden en amper 15,88% arbeiders.

Het verschil tussen de bedienden en de arbeiders die een onderbrekingsuitkering krijgen is in de openbare sector nog aanzienlijker dan in de *privé-sector*. Dit is gewoon toe te schrijven aan het feit dat de *privé-sector* proportioneel gezien meer arbeiders tewerkstelt dan de openbare sector.

Het geslacht

Tabel 7

Evolutie van het aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking, verdeeld volgens geslacht (jaargemiddelden)

Jaar	Mannen		Vrouwen		Totaal	
1985	N.B.	-	N.B.	-	2.019	100,00%
1986	962	13,95%	5.933	86,05%	6.895	100,00%
1987	2.301	14,47%	13.604	85,53%	15.905	100,00%
1988	4.078	14,86%	23.369	85,14%	27.447	100,00%
1989	5.823	15,48%	31.787	84,52%	37.610	100,00%
1990	7.016	15,37%	38.638	84,63%	45.654	100,00%
1991	7.132	14,45%	42.222	85,55%	49.354	100,00%
1992	7.962	13,73%	50.032	86,27%	57.994	100,00%
1993	7.261	12,98%	48.700	87,02%	55.961	100,00%
1994	6.471	12,53%	45.182	87,47%	51.654	100,00%
1995	6.342	12,65%	43.783	87,35%	50.125	100,00%
1996	6.786	13,60%	43.107	86,40%	49.893	100,00%
1997	7.835	14,13%	47.617	85,87%	55.452	100,00%
1998	9.321	14,05%	57.040	85,95%	66.361	100,00%

- **N.B.:** niet beschikbaar
Bron: RVA

De vrouwen maken het meest gebruik van de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking, en dit van bij de invoering van het systeem. Dat is waarschijnlijk te verklaren door het feit dat de opvoeding van de kinderen de voornaamste reden is om de beroepsloopbaan te onderbreken en dat deze rol meestal door de vrouw wordt waargenomen.

Toch blijkt uit de volgende tabellen en grafieken dat dit argument toch ietwat moet worden gerelativeerd. De leeftijd van de vrouwelijke loopbaanonderbrekers is nl. sterk gestegen. Terwijl in 1985 63% van de vrouwen hun loopbaan onderbraken tussen hun 25ste en 35ste bedraagt dat percentage in 1998 nog slechts 33%. Vast staat natuurlijk dat de gemiddelde leeftijd waarop vrouwen kinderen krijgen hoger ligt dan vroeger, maar van de 35% vrouwen ouder dan 45 jaar, die hun loopbaan onderbreken, kan worden verondersteld dat de opvoeding van de kinderen niet langer de belangrijkste reden is voor hun loopbaanonderbreking.

Tabel 8

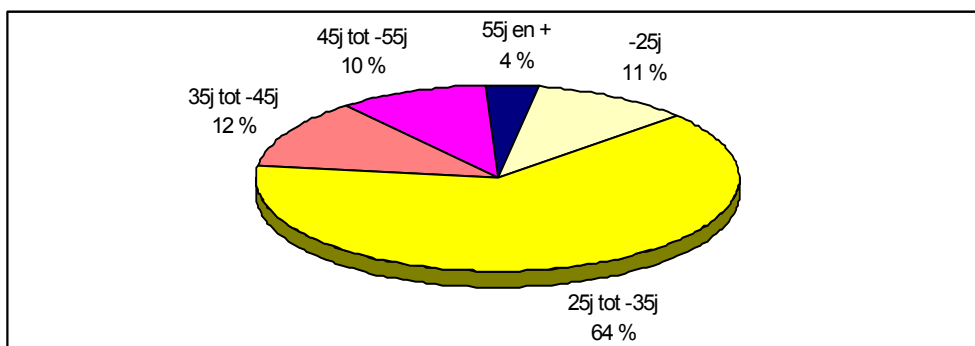
Evolutie van het procentueel aandeel van de vrouwelijke gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking, verdeeld volgens leeftijdsklasse (toestand eind december)

Leeftijdsklassen	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
-25	10,53	5,09	3,82	2,78	2,54	2,22	1,84	1,79	1,59	1,29	1,30	1,15	1,04	0,81
25-35	64,05	61,60	57,64	53,68	52,09	49,46	44,90	44,05	41,69	40,00	39,61	38,33	35,55	33,01
35-45	11,76	18,48	21,46	24,47	25,50	27,49	29,23	29,07	29,04	28,94	30,25	29,67	30,71	31,56
45-55	9,97	10,37	11,58	12,82	13,29	13,85	15,57	15,43	16,53	17,60	18,55	20,33	23,02	25,65
55 en +	3,70	4,46	5,50	6,24	6,57	6,97	8,46	9,66	11,16	12,16	10,29	10,53	9,67	8,97
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

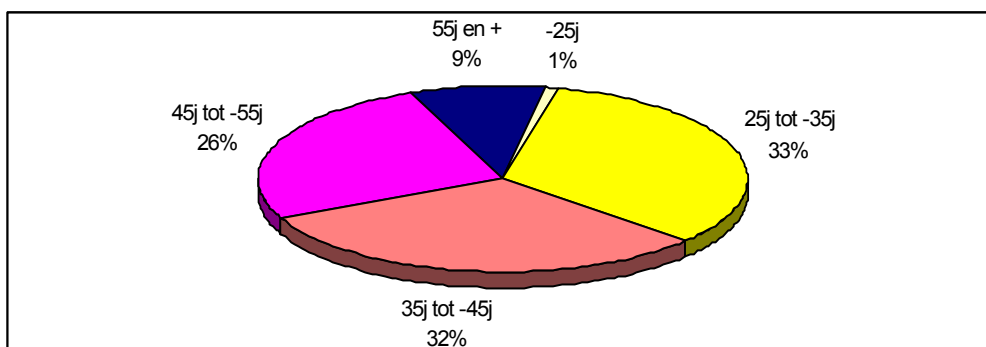
• Bron: RVA

Grafiek 8

Procentueel aandeel van de vrouwelijke gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking, verdeeld volgens leeftijdsklasse - 1985 (toestand eind december)

**Grafiek 8bis**

Procentueel aandeel van de vrouwelijke gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking, verdeeld volgens leeftijdsklasse - 1998 (toestand eind december)



Tabel 9

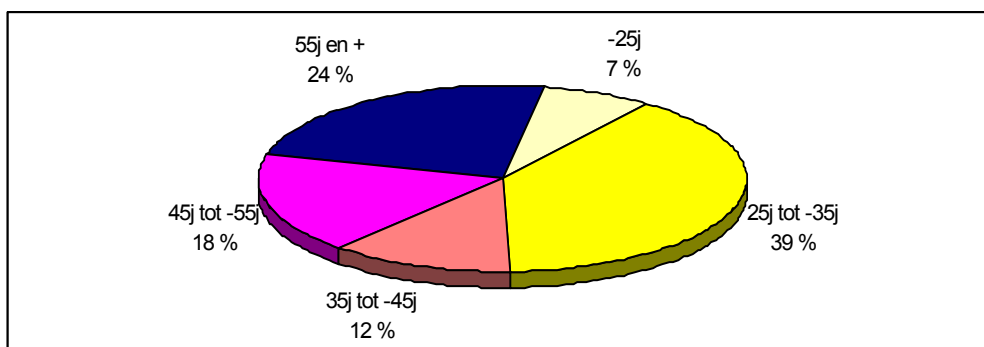
Evolutie van het procentueel aandeel van de mannelijke gerechtigden op uitkeringen voor beroepsloopbaanonderbreking, verdeeld volgens leeftijdsklasse (toestand eind december)

Leeftijdsklassen	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
-25	7,27	4,01	3,27	2,51	2,35	2,01	1,60	1,51	1,20	0,97	0,88	1,21	1,25	1,06
25-35	39,45	38,95	37,99	37,99	37,20	34,68	28,80	26,40	22,32	20,15	19,42	18,52	18,21	17,01
35-45	12,11	17,47	22,04	23,99	26,65	29,24	29,58	28,46	27,65	25,82	25,58	23,96	23,27	23,17
45-55	17,65	19,75	18,80	17,59	17,46	17,77	20,50	20,54	22,08	23,35	25,02	27,32	30,92	35,15
55 en +	23,53	19,82	17,90	17,92	16,34	16,30	19,52	23,09	26,76	29,70	29,10	28,99	26,35	23,60
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

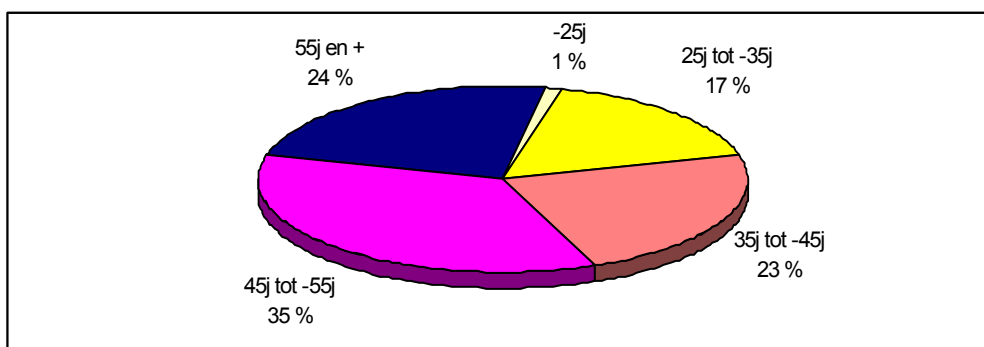
• Bron: RVA

Grafiek 9

Procentueel aandeel van de mannelijke gerechtigden op uitkeringen voor onderbreking van de beroepsloopbaan, verdeeld volgens leeftijdsklasse - 1985 (toestand eind december)

**Grafiek 9bis**

Procentueel aandeel van de mannelijke gerechtigden op uitkeringen voor onderbreking van de beroepsloopbaan, verdeeld volgens leeftijdsklasse - 1998 (toestand eind december)



De evolutie inzake leeftijd van de gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking is bij de mannen identiek, d.w.z. dat er een verschuiving plaatsvindt van de leeftijdsklasse 25-35 jaar naar de oudere leeftijdsklassen.

De laatste jaren onderbreken de mannen hun loopbaan vooral na de leeftijd van 45 jaar, en dit in 59% van de gevallen. Het lijkt erop dat de reden hiervoor is dat mannen naarmate zij de pensioengerechtigde leeftijd naderen, hun beroepsactiviteiten progressief gaan afbouwen.

Tabel 10

Evolutie van de loopbaanonderbrekingsgraden (1), verdeeld volgens geslacht

Jaar	Mannen	Vrouwen
1985(2)	N.B.	N.B.
1986	0,06	0,62
1987	0,14	1,40
1988	0,24	2,25
1989	0,34	2,93
1990	0,40	3,42
1991	0,40	3,68
1992	0,44	4,32
1993	0,41	4,22
1994	0,37	3,92
1995	0,36	3,71
1996	0,38	3,62
1997(3)	0,45	3,99
1998(3)	0,53	4,78

- (1) Aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (jaargemiddelden) in % van de onder de RSZ ressorterende werknemers op 30.06 (berekeningen uitgevoerd door de RVA)
- (2) N.B.: niet beschikbaar
- (3) Aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (jaargemiddelden) in % van de onder de RSZ ressorterende werknemers op 30.06.96 (laaste beschikbare RSZ-gegevens)
Bron: RVA

De loopbaanonderbrekingsgraad, d.i. een percentage van het aantal werknemers onderworpen aan de RSZ, lag steeds hoger bij de vrouwen dan bij de mannen. Maar in beide gevallen is er een stijgende tendens, zij het met een lichte terugval tussen 1993 en 1996.

Tabel 11

Evolutie van het procentueel aandeel van de werknemers en van de loopbaanonderbrekingsgraden (1), verdeeld volgens sector van tewerkstelling en geslacht

Jaar	PRIVE-SECTOR				OPENBARE SECTOR			
	Mannen		Vrouwen		Mannen		Vrouwen	
	Werknemers	LBO-grad	Werknemers	LBO-grad	Werknemers	LBO-grad	Werknemers	LBO-grad
1985	66,21	-	33,79	-	55,43	-	44,57	-
1986	65,73	-	34,27	-	56,12	-	43,88	-
1987	65,11	0,09	34,89	1,07	55,92	0,34	44,08	2,39
1988	64,03	0,14	35,97	1,43	55,23	0,60	44,77	4,30
1989	63,65	0,20	36,35	1,88	54,18	0,84	45,82	5,56
1990	63,22	0,25	36,78	2,21	53,33	0,98	46,67	6,47
1991	62,84	0,24	37,16	2,33	55,85	0,90	44,15	7,04
1992	62,64	0,26	37,36	2,68	55,04	1,04	44,96	8,26
1993	62,42	0,25	37,58	2,68	54,63	0,92	45,37	7,79
1994	62,33	0,24	37,67	2,51	54,16	0,78	45,84	7,19
1995	62,06	0,26	37,94	2,46	53,72	0,69	46,28	6,62
1996	61,76	0,29	38,24	2,33	53,19	0,71	46,81	6,65
1997(2)	-	0,34	-	2,51	-	0,80	-	7,50
1998(2)	-	0,42	-	2,95	-	0,91	-	9,11

- (1) Aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (jaargemiddelden) in % van de onder de RSZ ressorterende werknemers op 30.06 (berekeningen uitgevoerd door de RVA)
 - (2) Aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (jaargemiddelden) in % van de onder de RSZ ressorterende werknemers op 30.06.96 (laaste beschikbare RSZ-gegevens)
- Bron: RVA

In de openbare sector maken vrouwen en mannen het vaakst gebruik van de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking. De loopbaanonderbrekingsgraad ligt nl. hoger in de openbare dan in de privé-sector, en dit zowel bij de mannen als bij de vrouwen.

Er dient tevens opgemerkt dat, ook al is het aandeel van de vrouwen in de privé-sector kleiner dan in de openbare sector, de loopbaanonderbrekingsgraad er toch hoger ligt dan voor de mannen (2,95% tegenover 0,42% in 1998).

Tabel 12

Aantal gerechtigden op loopbaanonderbreking, verdeeld volgens type van onderbreking, reglementering en geslacht (juni 1998)

Type loopbaanonderbreking	Reglementering privé-sector			Reglementering openbare sector			Totaal		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Volledige loopbaanonderbreking	2.716	14.30	17.01	1.031	4.301	5.332	3.747	18.60	22.34
Vermindering van arbeidsprestaties	4.726	27.78	32.51	736	10.43	11.16	5.462	38.21	43.68
Totaal	7.442	42.09	49.53	1.767	14.73	16.49	9.209	56.82	66.03

- Bron RVA

Volledige loopbaanonderbreking

Type loopbaanonderbreking		Reglementering privé-sector			Reglementering openbare sector			Totaal		
		M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Volledige loopbaanonderbreking		2.716	14.301	17.017	1.031	4.301	5.332	3.747	18.602	22.349
1	voll. Onderbreking (voltijds + deeltijds)	2.574	9.297	11.871	993	3.428	4.421	3.567	12.725	16.292
2	voll. onderbreking voor tweede kind (voltijds + deeltijds)	83	2.781	2.864	25	395	420	108	3.176	3.284
3	voll. onderbreking voor derde kind (voltijds + deeltijds)	59	2.223	2.282	13	478	491	72	2.701	2.773
a	Voll. onderbreking van een voltijdse betrekking	2.480	7.051	9.531	986	3.477	4.463	3.466	10.528	13.994
a1	voll. Onderbreking (geen of één kind)	2.353	4.656	7.009	952	2.734	3.686	3.305	7.390	10.695
a2	voll. Onderbreking voor tweede kind	74	1.505	1.579	22	344	366	96	1.849	1.945
a3	voll. Onderbreking voor derde kind	53	890	943	12	399	411	65	1.289	1.354
b	Voll. Onderbreking van een deeltijdse betrekking	236	7.250	7.486	45	824	869	281	8.074	8.355
b1	voll. Onderbreking (geen of één kind)	221	4.641	4.862	41	694	735	262	5.335	5.597
b2	voll. Onderbreking voor tweede kind	9	1.276	1.285	3	51	54	12	1.327	1.339
b3	voll. Onderbreking voor derde kind	6	1.333	1.339	1	79	80	7	1.412	1.419

• Bron RVA

Vermindering van arbeidsprestaties

Type loopbaanonderbreking		Reglementering privé-sector			Reglementering openbare sector			Totaal		
		M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Vermindering van arbeidsprestaties		4.726	27.789	32.515	736	10.430	11.166	5.462	38.219	43.681
a	gerechtigden -50 jaar	1.055	18.045	19.100	478	8.626	9.104	1.533	26.671	28.204
a1	Vermindering (geen of één kind)	923	13.752	14.675	428	6.990	7.418	1.351	20.742	22.093
a2	vermindering voor tweede kind	70	3.085	3.155	30	799	829	100	3.884	3.984
a3	vermindering voor derde kind	62	1.208	1.270	20	837	857	82	2.045	2.127
b	gerechtigden +50 jaar	3.671	9.744	13.415	258	1.804	2.062	3.929	11.548	15.477
b1	Vermindering (geen of één kind)	3.669	9.743	13.412	258	1.803	2.061	3.927	11.546	15.473
b2	vermindering voor tweede kind	1	0	1	0	1	1	1	1	2
b3	vermindering voor derde kind	1	1	2	0	0	0	1	1	2

• Bron: RVA

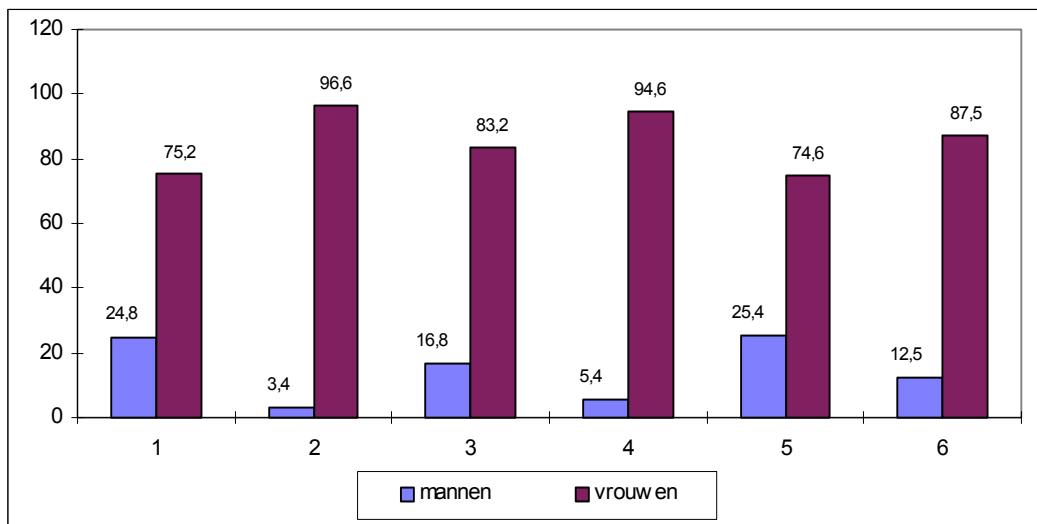
Tabel 12 geeft het aantal gerechtigden op loopbaanonderbrekingsuitkeringen weer, verdeeld volgens het type van loopbaanonderbreking. Voor het type onderbreking wordt een onderscheid gemaakt tussen volledige onderbreking en vermindering van prestaties. Ook wordt rekening gehouden met de gezinstoestand van de gerechtigden.

In juni 1998 waren in totaal 66.030 personen in loopbaanonderbreking. 34% van hen was met volledige loopbaanonderbreking en 66% opteerde voor verminderde arbeidsprestaties.

In 27,1% van de gevallen van volledige loopbaanonderbreking ging het om een onderbreking voor een tweede of een derde kind. In het kader van de vermindering van prestaties bedraagt dat percentage 14%.

Grafiek 10

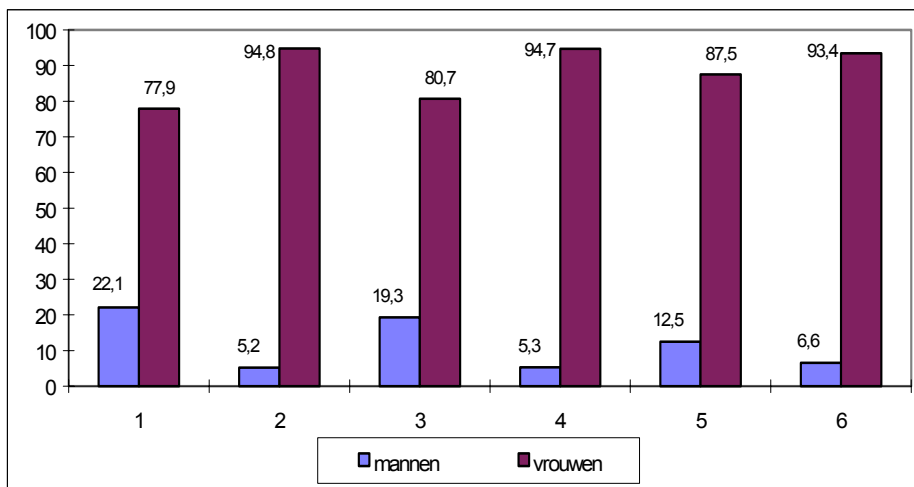
Procentueel aandeel van de gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (reglementering openbare sector en privé-sector), verdeeld volgens geslacht en type van onderbreking (juni 1998)



- 1 = volledige onderbreking van een voltijdse betrekking
- 2 = volledige onderbreking van een deeltijdse betrekking
- 3 = totaal van de volledige loopbaanonderbreking
- 4 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden van minder dan 50 jaar
- 5 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden vanaf 50 jaar
- 6 = totaal van de vermindering van arbeidsprestaties

Grafiek 10bis

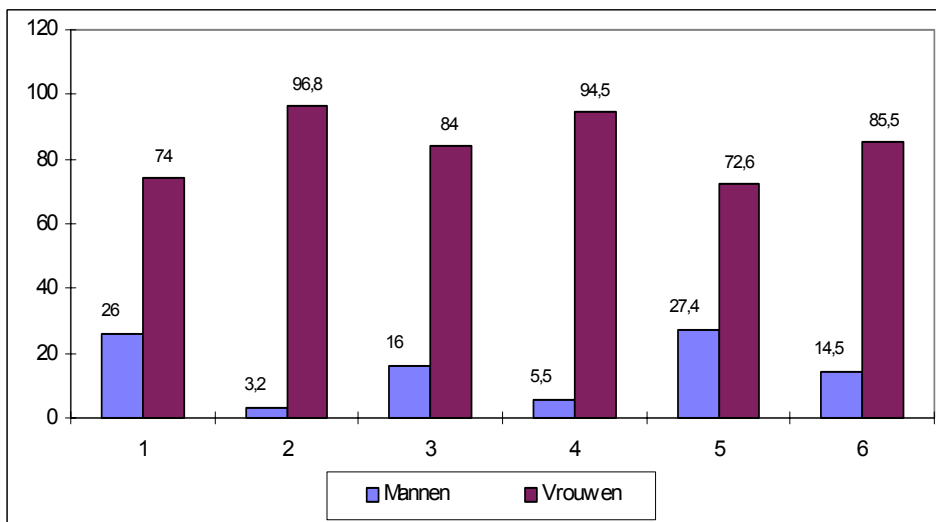
Procentueel aandeel van de gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (reglementering openbare sector), verdeeld volgens geslacht en type van onderbreking (juni 1998)



- 1 = volledige onderbreking van een voltijdse betrekking
- 2 = volledige onderbreking van een deeltijdse betrekking
- 3 = totaal van de volledige loopbaanonderbreking
- 4 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden van minder dan 50 jaar
- 5 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden vanaf 50 jaar
- 6 = totaal van de vermindering van arbeidsprestaties

Grafiek 10ter

Procentueel aandeel van de gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (reglementering privé-sector), verdeeld volgens geslacht en type van onderbreking (juni 1998)



- 1 = volledige onderbreking van een voltijdse betrekking
- 2 = volledige onderbreking van een deeltijdse betrekking
- 3 = totaal van de volledige loopbaanonderbreking
- 4 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden van minder dan 50 jaar
- 5 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden vanaf 50 jaar
- 6 = totaal van de vermindering van arbeidsprestaties

De verdeling volgens geslacht is erg verschillend naargelang van het type onderbreking. 75,2% van de gerechtigden die hun voltijdse job volledig hebben onderbroken, zijn vrouwen. Voor de volledige onderbreking van een deeltijdse job ligt het percentage vrouwen op 96,6%. Bij de gerechtigden op verminderde prestaties, die jonger zijn dan 50 jaar, worden 94,6% vrouwen geteld; bij de 50-jarigen en ouder zijn er 74,6% vrouwen.

De verdeling naar geslacht is vergelijkbaar met de verdeling volgens reglementering, behalve dan in het geval van de vermindering van prestaties indien het gaat om gerechtigden ouder dan 50 jaar. Hier is 87,5% van de vrouwen onderworpen aan de reglementering van de openbare sector, tegenover 72,6% waarop de reglementering van de privé-sector van toepassing is.

Tabel 13

Populatie met een betrekking, verdeling volgens arbeidsstelsel en geslacht

	Voltijds		Deeltijds	
	Mannen	2.202.798	67,27%	74.229
Vrouwen	1.071.991	32,73%	490.136	86,85%
Totaal	3.274.789	100,00%	564.365	100,00%

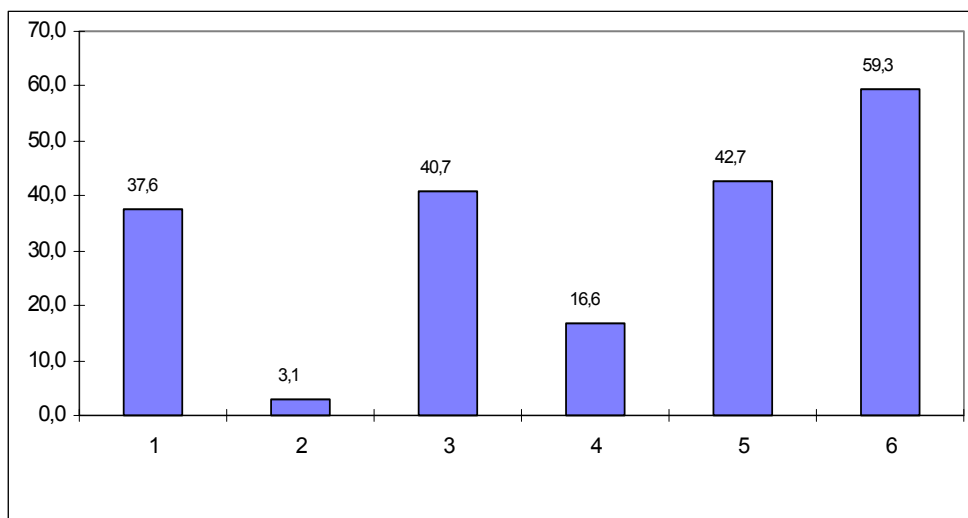
- *Bron: N.I.S.: Enquête naar de beroepsbevolking 1997*

Tabel 13 situeert de analyse van tabel 12 en de bijbehorende grafieken in een meer algemene context. Ook al vertegenwoordigen de vrouwen amper 33% van de populatie die voltijds werkt, toch nemen zij meer dan 75% van de volledige onderbrekingen van een voltijdse job en 87% van de loopbaanonderbrekingen in het kader van verminderde prestaties voor hun rekening.

Het feit dat 95% van de volledige onderbrekingen van een deeltijdse job vrouwen betreffen, is minder verwonderlijk. Vrouwen vertegenwoordigen nl. 87% van de populatie met een deeltijdse baan.

Grafiek 11

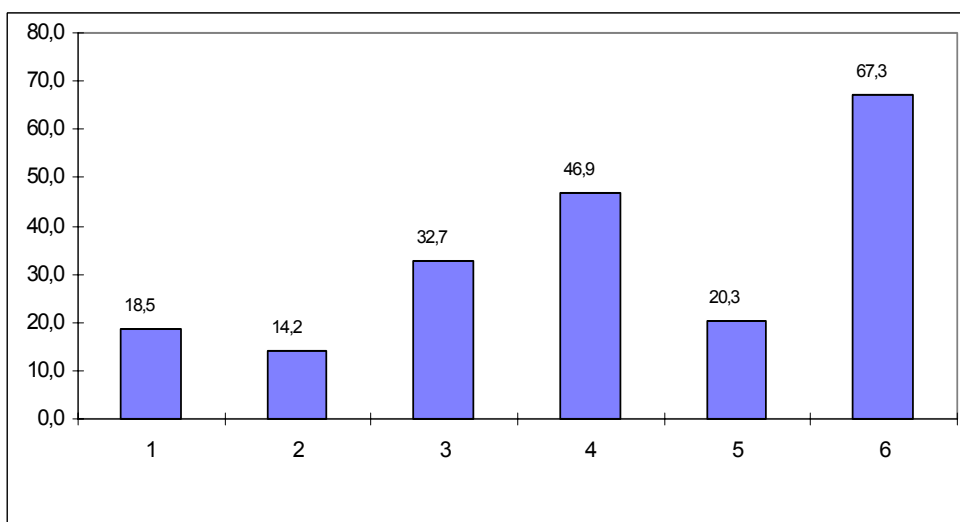
Procentueel aandeel van de mannelijke gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (reglementering openbare en privé-sector), verdeeld volgens type van onderbreking (juni 1998)



- 1 = volledige onderbreking van een voltijdse betrekking
- 2 = volledige onderbreking van een deeltijdse betrekking
- 3 = totaal van de volledige loopbaanonderbreking
- 4 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden van minder dan 50 jaar
- 5 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden vanaf 50 jaar
- 6 = totaal van de vermindering van arbeidsprestaties

Grafiek 11bis

Procentueel aandeel van de vrouwelijke gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (reglementering openbare en privé-sector), verdeeld volgens type van onderbreking (juni 1998)



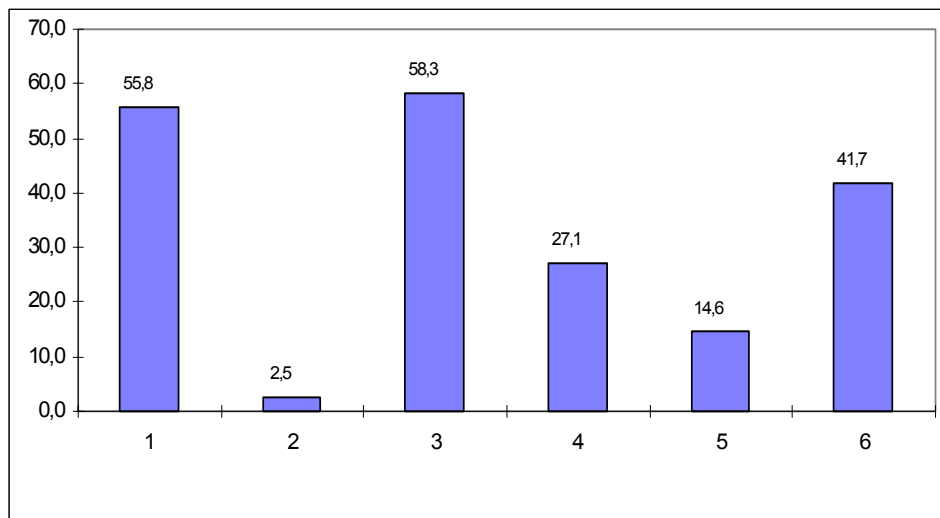
- 1 = volledige onderbreking van een voltijdse betrekking
- 2 = volledige onderbreking van een deeltijdse betrekking
- 3 = totaal van de volledige loopbaanonderbreking
- 4 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden van minder dan 50 jaar
- 5 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden vanaf 50 jaar
- 6 = totaal van de vermindering van arbeidsprestaties

Bij de vrouwen is het verminderen van de arbeidsprestaties frequenter dan het volledig onderbreken van de beroepsloopbaan (respectievelijk 67,3% en 32,7%). Dezelfde situatie is terug te vinden bij de mannelijke gerechtigden, maar het verschil tussen beide types van onderbreking is hier veel minder uitgesproken (59,3% en 40,7%).

Grafiek 11 en 11bis tonen eveneens aan dat in het kader van volledige loopbaanonderbreking bij de vrouwen, de onderbreking van een deeltijdse baan 14,2% bedraagt. Bij de mannen is dat amper 3,1%. Ook wordt een verschil in leeftijd vastgesteld bij de personen die hun arbeidsprestaties verminderen. Bij de vrouwen is 46,9% van hen die hun prestaties verminderen jonger dan 50 jaar. Amper 20,3% is ouder dan 50. Bij de mannen daarentegen vertegenwoordigen de -50-jarigen die hun arbeidsprestaties verminderen slechts 16,6% van alle mannelijke onderbrekers en de +50-jarigen 42,7%.

Grafiek 12

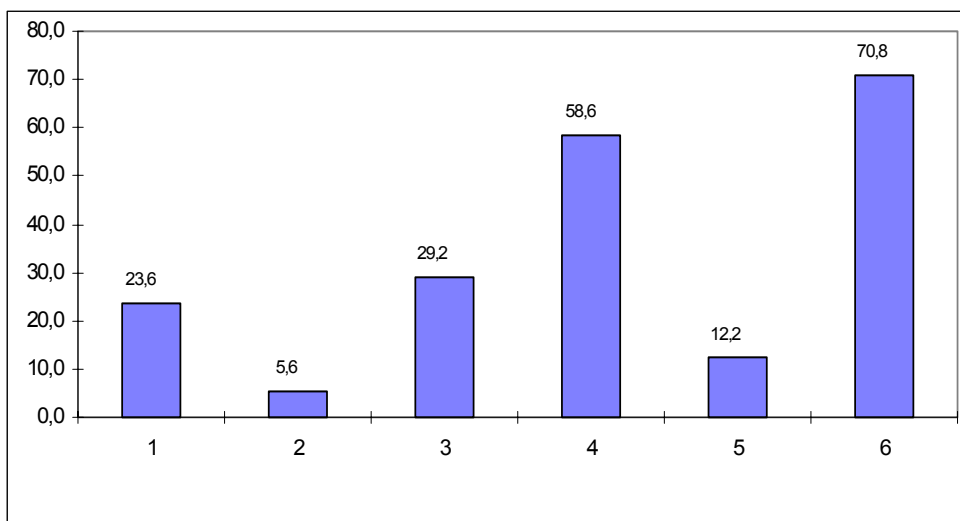
Procentueel aandeel van de mannelijke gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (reglementering openbare sector), verdeeld volgens type van onderbreking (juni 1998)



- 1 = volledige onderbreking van een voltijdse betrekking
- 2 = volledige onderbreking van een deeltijdse betrekking
- 3 = totaal van de volledige loopbaanonderbreking
- 4 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden van minder dan 50 jaar
- 5 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden vanaf 50 jaar
- 6 = totaal van de vermindering van arbeidsprestaties

Grafiek 12bis

Procentueel aandeel van de vrouwelijke gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (reglementering openbare sector), verdeeld volgens type van onderbreking (juni 1998)



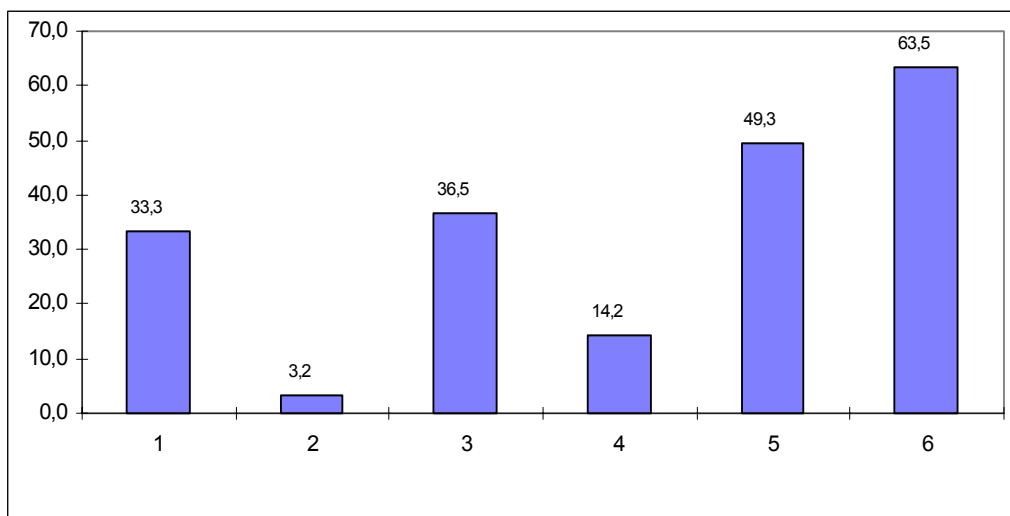
- 1 = volledige onderbreking van een voltijdse betrekking
- 2 = volledige onderbreking van een deeltijdse betrekking
- 3 = totaal van de volledige loopbaanonderbreking
- 4 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden van minder dan 50 jaar
- 5 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden vanaf 50 jaar
- 6 = totaal van de vermindering van arbeidsprestaties

De mannen die zijn onderworpen aan de reglementering van de openbare sector genieten in 55,8% van de gevallen een volledige onderbreking van een voltijdse baan. De volledige loopbaanonderbreking vertegenwoordigt 58,3% en de vermindering van prestaties, die voor de -50-jarigen van groter belang is, 41,7%.

70,8% van de vrouwen koos voor verminderde prestaties. De -50-jarigen met verminderde arbeidsprestaties vertegenwoordigen alleen al 58,6% van alle vrouwen die hun loopbaan onderbreken volgens de reglementering van de openbare sector.

Grafiek 13

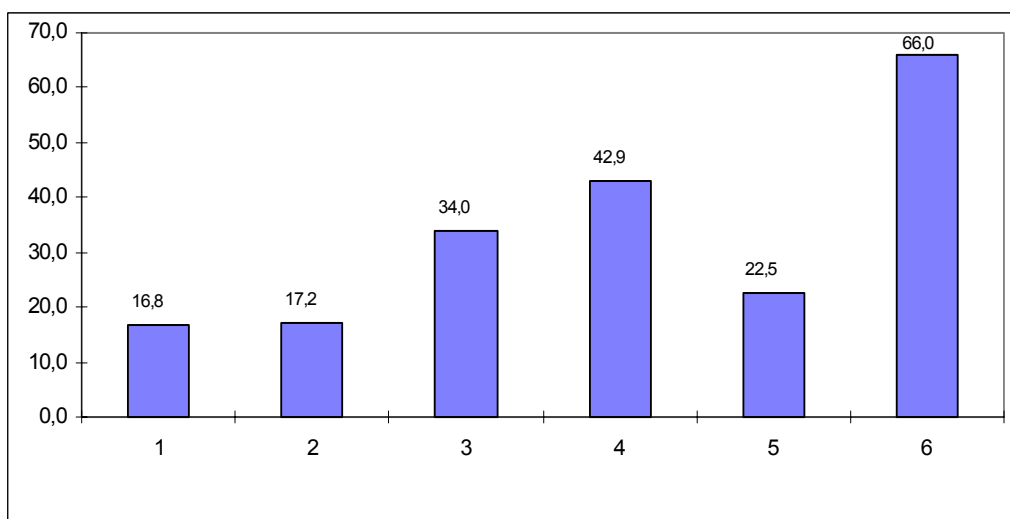
Procentueel aandeel van de mannelijke gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (reglementering privé-sector), verdeeld volgens type van onderbreking (juni 1998)



- 1 = volledige onderbreking van een voltijdse betrekking
- 2 = volledige onderbreking van een deeltijdse betrekking
- 3 = totaal van de volledige loopbaanonderbreking
- 4 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden van minder dan 50 jaar
- 5 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden vanaf 50 jaar
- 6 = totaal van de vermindering van arbeidsprestaties

Grafiek 13bis

Procentueel aandeel van de vrouwelijke gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking (reglementering privé-sector), verdeeld volgens type van onderbreking (juni 1998)



- 1 = volledige onderbreking van een voltijdse betrekking
- 2 = volledige onderbreking van een deeltijdse betrekking
- 3 = totaal van de volledige loopbaanonderbreking
- 4 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden van minder dan 50 jaar
- 5 = vermindering van arbeidsprestaties, gerechtigden vanaf 50 jaar
- 6 = totaal van de vermindering van arbeidsprestaties

Is de reglementering van de privé-sector van toepassing, dan heeft 49,3% van de mannelijke gerechtigden op loopbaanonderbreking die ouder zijn dan 50 jaar zijn arbeidsprestaties verminderd. In totaal koos 63,5% van de mannen voor verminderde prestaties en 36,5% voor volledige loopbaanonderbreking.

Het hoogste percentage (42,9%) bij de vrouwen kon worden genoteerd bij de -50-jarigen die hun arbeidsprestaties verminderden. Het aandeel van de vrouwen die een deeltijdse of een voltijdse baan onderbraken lag met respectievelijk 17,2% en 16,8% zowat gelijk. Dit is wel zeer verschillend met de verdeling bij de mannen. In het totaal is de verdeling tussen volledige onderbreking (34%) en vermindering van prestaties (66%) voor de vrouwen zowat gelijk met de verdeling bij de mannen.

Belangrijke verschillen worden evenwel vastgesteld naargelang van de reglementering die van toepassing is (grafiek 12 en 13). Bij de mannen wordt een groter aandeel volledige loopbaanonderbrekingen geteld wanneer de reglementering van de openbare sector van toepassing is (58,3%), terwijl bij toepassing van de reglementering van de privé-sector meer verminderde prestaties worden genoteerd (63,5%). Bij de vrouwen in loopbaanonderbreking geniet 17,2% een volledige onderbreking van een deeltijdse baan en 42,9% verminderde prestaties vóór de leeftijd van 50 jaar bij toepassing van de reglementering van de privé-sector. Zijn de gerechtigden echter onderworpen aan de reglementering van de openbare sector, dan vertegenwoordigt het aandeel van verminderde arbeidsprestaties vóór de leeftijd van 50 jaar meer dan de helft van de onderbrekingen en bedraagt het aandeel van de volledige onderbrekingen 23,6%.

Palliatieve zorgen, ernstige ziekte en ouderschapsverlof

Tabel 14

Aantal gerechtigden op uitkeringen voor loopbaanonderbreking in het kader van palliatieve zorgen, ernstige ziekte en ouderschapsverlof verdeling volgens geslacht - 1998

	Palliatieve zorgen			Ernstige ziekte			Ouderschapsverlof			Totaal		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Januari	6	43	49	0	4	4	2	10	12	8	57	65
Februari	5	58	63	5	17	22	2	40	42	12	115	127
Maart	8	35	43	4	29	33	8	93	101	20	157	177
April	5	29	34	2	24	26	15	143	158	22	196	218
Mei	6	41	47	3	24	27	17	224	241	26	289	315
Juni	6	45	51	4	25	29	25	384	409	35	454	489
Juli	11	41	52	2	26	28	35	505	540	48	572	620
Augustus	11	24	35	6	27	33	45	609	654	62	660	722
September	6	34	40	5	33	38	42	594	636	53	661	714
Oktober	8	51	59	8	47	55	53	627	680	69	725	794
November	14	71	85	35	155	190	76	1268	1344	125	1494	1619
December	8	56	64	36	196	232	61	1684	1745	105	1936	2041

In de loop van 1997 werd een recht op ouderschapsverlof gedurende een periode van drie maanden ingevoerd, en dit onder de vorm van een vermindering van prestaties of van een volledige onderbreking. In 1998 kwam dan de mogelijkheid, in het kader van loopbaanonderbreking, tot medische bijstand aan een familielid. Loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen is eveneens een recht in de ondernemingen met meer dan 10 werknemers en in de openbare sector.

Het is interessant de maandelijksse evolutie na te gaan van het aantal gerechtigden op loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof. Deze laat immers veronderstellen dat dit systeem tijdens de komende jaren een groeiend succes zal kennen.

De evolutie van het aantal gerechtigden op loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek familielid toont eveneens een beduidende toename van het aantal gerechtigden in de loop van de laatste maanden van het jaar.

Opmerking: ouderschapsverlof en medische bijstand zijn slechts een recht voor de werknemers van ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 05.12.1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Besluit

De wijzigingen van de reglementering die tussen 1995 en 1998 werden doorgevoerd hebben de mogelijkheden tot loopbaanonderbreking nog verder uitgebreid (vermindering van prestaties, palliatieve zorgen, ouderschapsverlof, medische bijstand...).

Statistisch gezien is de invoering van de verschillende mogelijkheden tot vermindering van prestaties het markantste feit gedurende de laatste jaren.

In het kader van het K.B. van 14.03.1996 kunnen de gerechtigden die zijn onderworpen aan de reglementering van de privé-sector nu immers hun arbeidsprestaties verminderen met een derde, een vierde of een vijfde, naast de halftijdse regeling die vroeger reeds bestond. Terwijl in juni 1994 (cf *De loopbaanonderbreking 1985-1994*, RVA, 1995) het aandeel van de gerechtigden op verminderde prestaties 56,5% bedroeg, is dit gestegen tot 67% in juni 1998 (tabel 19). Al bedraagt de gemiddelde uitkering in het kader van verminderde prestaties 7.028 BEF tegenover 9.298 BEF bij volledige loopbaanonderbreking, toch vertegenwoordigen de uitgaven voor verminderde prestaties 60,5% van het totaal van de uitgaven inzake loopbaanonderbreking.

De gerechtigden die vallen onder de toepassing van de reglementering van de openbare sector hebben sedert 01.12.1998 het recht om hun prestaties te verminderen met een vierde of een derde. De effecten van die maatregel zullen worden besproken in een volgende analyse.

In 1997 en 1998 werden drie nieuwe mogelijkheden tot loopbaanonderbreking ingevoerd: de palliatieve zorgen, de medische bijstand en het ouderschapsverlof. De gegevens, die vanaf januari 1998 beschikbaar zijn, laten een snelle stijging veronderstellen van het aantal gerechtigden op ouderschapsverlof, maar zij slaan op een te korte periode om nu reeds conclusies te trekken.