|  |  |
| --- | --- |
| **Vraag aan een expert** |  |
| 1/10e ouderschapsverlof: zijn wij op weg naar meer flexibiliteit op het gebied van de regelingen voor ouderschapsverlof? | Mounia Barchid Legal Officer Partena Professional |

**Ouderschapsverlof kent een enorm succes bij werknemers. Volgens de cijfers van de RVA kozen 75.615 werknemers voor deze formule in 2016, 4.434 werknemers meer dan het jaar voordien. Een andere bevinding: in 2016 was de meest gevraagde formule door de werknemers die van de vermindering van de arbeidstijd met 1/5e. Deze regeling stelt de werknemers immers in staat om hun beroepsleven met hun privéleven te verzoenen, terwijl het financieel verlies beperkt blijft ten opzichte van de andere formules van ouderschapsverlof. In 2014 werd een wetsvoorstel ingediend om de bestaande regelingen voor ouderschapsverlof uit te breiden door te voorzien in de mogelijkheid om de arbeidstijd te verminderen met 1/10e. De Nationale Arbeidsraad (NAR) gaf onlangs een positief advies over dit voorstel. Het stelsel van 1/10-ouderschapsverlof zal dus binnenkort ongetwijfeld groen licht krijgen.**

**Waaruit bestaat het huidige systeem?**

Sinds 2012 kan de werknemer kiezen voor 3 verschillende formules van ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind:

* **1e mogelijkheid**: een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor een periode van 4 maanden. Indien de werknemer dit wenst, kan deze periode worden opgesplitst per maand;
* **2e mogelijkheid**: een vermindering van de prestaties tot een halftijdse baan, voor een periode van 8 maanden, indien de werknemer voltijds tewerkgesteld is. Deze periode kan, naar keuze van de werknemer, worden opgesplitst in periodes van 2 maanden of een veelvoud daarvan;
* **3e mogelijkheid**: een vermindering van de prestaties met 1/5e, voor een periode van 20 maanden, op voorwaarde dat de werknemer voltijds tewerkgesteld is. De werknemer die dit wenst, kan kiezen voor een opsplitsing van deze periode in periodes van 5 maanden of een veelvoud daarvan.

De werknemer die ouderschapsverlof wil opnemen, moet het verplicht beginnen voordat het kind de leeftijd van 12 jaar (of 21 jaar in bepaalde gevallen van lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van het kind) bereikt.

**Zal 1/10-tijds ouderschapsverlof binnenkort mogelijk zijn?**

Om te beantwoorden aan de werkelijke behoeften van de werkende ouders, werd een nieuwe mogelijkheid van ouderschapsverlof in het leven geroepen. Het wetsvoorstel voorziet in een bijkomende regeling voor de werknemers die hen in staat stelt om een ouderschapsverlof op te nemen ten belope van 1/10e van een voltijdse baan. Deze nieuwe vorm van ouderschapsverlof is bedoeld om ouders in staat te stellen een halve dag per week of één dag om de twee weken vrijaf te nemen in het kader van gezinstaken en dit gedurende 40 maanden.

Dit wetsvoorstel beoogt de werknemers meer flexibiliteit te geven en aan een aantal specifieke doelstellingen te beantwoorden:

* de financiële impact van het ouderschapsverlof op het gezinsbudget verminderen;
* gebruikmaken van ouderschapsverlof over een langere periode;
* de doelgroepen (alleenstaande ouders / lage inkomens) in staat stellen om gebruik te maken van deze regeling;
* vaders aanmoedigen om ouderschapsverlof op te nemen;
* gescheiden ouders de mogelijkheid bieden om een dag vrijaf te nemen in de loop van de week waarin zij voor hun kinderen zorgen.

**Welke stappen moeten nog worden genomen alvorens het 1/10-ouderschapsverlof in werking kan treden?**

In een advies van 20 december 2016 heeft de Nationale Arbeidsraad (NAR) zich akkoord verklaard met het principe van 1/10-ouderschapsverlof. De NAR meent wel dat de werkgever vooraf akkoord moet gaan. Er rest nog één stap alvorens deze nieuwe vorm van ouderschapsverlof in werking kan treden: de afronding van het wetgevende proces (onder meer de stemming in het Parlement). Gezien het gunstige advies dat de sociale partners hebben gegeven, gaan we ervan uit dat weldra groen licht zal worden gegeven.

Werknemers die graag van het ouderschapsverlof gebruik willen maken, raden we aan om contact op te nemen met hun HR-verantwoordelijke. Werkgevers kunnen de vooruitgang van het wetgevend proces volgen via de [Infoflashes](http://www.partena-professional.be/nl/infoflashes/?page=1) van Partena Professional.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, …). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Voor meer informatie, surf naar [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be).