

Nieuw thematisch verlof: mantelzorgverlof nu ook mogelijk in lokale en regionale besturen

Nieuws donderdag 21 november 2019

Vanaf 1 oktober 2019 mogen we een nieuw thematisch verlof verwelkomen, namelijk mantelzorgverlof. Dit verlof wordt mogelijk via de wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers. Het wordt het vierde thematisch verlof met een RVA-uitkering, naast ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof. Personeelsleden van lokale besturen zouden op die manier het recht verkrijgen om verlof te nemen voor mantelzorg, indien ze aan de voorwaarden voldoen.

We schrijven dit artikel in de voorwaardelijke wijs, omdat de modaliteiten nog uitgewerkt moeten worden in een koninklijk besluit. Hopelijk maakt de federale regering hiervan snel werk. Anders is er geen erkenning als mantelzorger mogelijk. Maar eenmaal de noodzakelijke koninklijke besluiten zijn afgekondigd, kunnen we spreken van een recht. De Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wordt immers in die zin aangepast.

Wat is een mantelzorger?

Voor alle duidelijkheid: een mantelzorger wordt gedefinieerd als 'de persoon die de geholpen persoon voortdurend of regelmatig helpt of ondersteunt'. Je moet als mantelzorger erkend worden door het ziekenfonds. De erkenningsvoorwaarden worden beschreven in de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger. Concreet komt het neer op een verklaring op eer, aangevuld met enkele voorwaarden (zoals relatie met de geholpen persoon, verblijfplaats in België, inschrijving in bevolkings- of vreemdelingenregister en kosteloosheid). Het moet niet om een familielid gaan.

Wie is zorgbehoevend?

Een zorgbehoevende persoon moet als zodanig erkend zijn en voldoen aan enkele voorwaarden:

- hoofdverblijfplaats in België
- minstens 21 jaar oud
- een minimaal aantal punten op de medisch-sociale schaal.

Periode

Het mantelzorgverlof bedraagt voor een voltijds personeelslid per zorgbehoevende persoon 1 maand voltijdse onderbreking of 2 maanden deeltijdse onderbreking ($1/2^{de}$ of $1/5^{de}$). Deze periode kan maximaal verlengd worden tot 6 maanden voltijds of 12 maanden deeltijds per zorgbehoevende (hiervoor is het ook weer wachten op het koninklijk besluit). Het recht op mantelzorgverlof bedraagt sowieso 6 maanden over de gehele

beroepsloopbaan (of 12 maanden bij deeltijdse onderbreking). Ook voor deze verlenging is het wachten op een koninklijk besluit. Deeltijdse personeelsleden hebben enkel de mogelijkheid om hun loopbaan volledig te onderbreken.

RVA-uitkering

Tijdens de periode van mantelzorgverlof ontvang het personeelslid een RVA-uitkering. Ook hier moeten we het koninklijk besluit afwachten. Toch is het aannemelijk dat het over dezelfde bedragen zal gaan zoals toegekend voor het verlof voor medische bijstand. Dit wordt alleszins op die manier aangekondigd in de wet.

Gelijkgestelde perioden

Het is belangrijk te beseffen dat men tijdens een periode van mantelzorgverlof niet in dienstactiviteit is en ook geen jaarlijkse vakantie en ziektekredietdagen opbouwt. De periodes worden wel in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit. Voorts wordt de periode van mantelzorgverlof (in principe) beschouwd als een gelijkgestelde periode voor de pensioenberekening. Ten slotte geniet de mantelzorger van ontslagbescherming tijdens een periode van mantelzorgverlof.

Aanvraagperiode

De personeelsleden moeten het mantelzorgverlof schriftelijk aanvragen bij de werkgever, minstens 7 dagen voor de onderbreking van de loopbaan. Hierbij moet het bewijs gevoegd worden van de erkenning als mantelzorger van een zorgbehoevende persoon.

Het mag meer zijn

Uiteraard juichen we een bijkomend thematisch verlof met RVA-uitkering toe. Het is al moeilijk genoeg om een geschikt evenwicht werk-privé te vinden. Toch blijven het marginale oplossingen. Het gaat over korte periodes en er hangen opnieuw veel voorwaarden aan vast. Bovendien hebben we de jongste jaren voldoende redenen gehad voor een zeker wantrouwen. De toekenning van mantelzorgverlof mag in geen geval gecompenseerd worden door verdere besparingen op residentiële of andere zorg.

ACOD LRB zal hierover waken. We blijven ook hameren op extra mogelijkheden om de combinatie van het privéleven en het werk leefbaar te houden. In die zin is een of andere vorm van ongemotiveerde loopbaanonderbreking onontbeerlijk. Het moet niet steeds om zorg, ouderschapsverlof of opleiding gaan. Er mag wat meer aandacht geschonken worden aan de kwaliteit van het leven.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer

Dit artikel verscheen in Tribune 75.09