CNT
Conseil National du Travail

NAR
Nationale Arbeidsraad

ADVIES NR. 2.504

Zitting van 27 oktober 2026

Voorontwerp van wet tot invoering van een familiekrediet voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen

***

3.712

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles - Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be
Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel - Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES NR. 2.504

Voorontwerp van wet tot invoering van een familiekrediet voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen

Bij e-mail van 29 juli 2026 heeft de heer D. CLARINVAL, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een voorontwerp van wet tot invoering van een familiekrediet voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen werd belast met de bespreking van dit dossier, specifiek wat het onderdeel dat betrekking heeft op werknemers in loondienst betreft.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 27 oktober 2026 het volgende advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

1 Inleiding

Bij e-mail van 29 juli 2026 heeft de heer D. CLARINVAL, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een voorontwerp van wet tot invoering van een familiekrediet voor werknemers.

Dat voorontwerp van wet voorziet, ter uitvoering van het regeerakkoord, in de invoering van een recht op familiekrediet dat wordt toegekend aan werknemers, zelfstandigen en personeelsleden van de overheidsdiensten bij de geboorte van een kind. Het gaat hier om een nieuw aanvullend recht op vijf dagen betaald verlof per kind, dat wordt toegevoegd aan de bestaande verlofregelingen, zoals het geboorteverlof en het moederschapsverlof.

Het advies van de Raad werd tegen 29 september 2026 gevraagd. Rekening houdend met het zomerreces werd de minister per e-mail van 30 juli 2026 om een verlenging van die termijn gevraagd, zodat de Raad zich met volledige kennis van zaken zou kunnen uitspreken tegen 30 oktober 2026.

2 Onderwerp en reikwijdte van de maatregel

De Raad stelt vast dat het regeerakkoord van 31 januari 2025 voorziet in de invoering van een recht op familiekrediet met als doel te zorgen voor een beter evenwicht tussen beroeps- en gezinsleven voor werknemers.

In het regeerakkoord wordt het volgende bepaald: *"Elk kind krijgt bij de geboorte een rugzakje met verlofrechten waarin de bestaande verloven in het kader van de geboorte en de latere zorg voor het kind geïntegreerd worden. In het familiekrediet is er ook plaats voor nieuwe of aangepaste modaliteiten zoals bijvoorbeeld opname door grootouders en het stimuleren van opname door beide ouders. Bij kinderen die maar 1 ouder (meer) hebben, maakt die ouder aanspraak op het volledig rugzakje."*

Uit de memorie van toelichting bij het voorontwerp van wet blijkt dat het een eerste stap is in de geleidelijke invoering van dat familiekrediet, door de invoering van een recht op familiekrediet voor werknemers, zelfstandigen en personeelsleden van de overheidsdiensten.

Wat het voorwerp van de maatregel betreft, stelt de Raad vast dat artikel 2 van het voorontwerp van wet het recht op familiekrediet omschrijft als "het recht op de onderbreking van de prestaties gedurende vijf dagen met daaraan gekoppeld een recht op vergoeding naar aanleiding van de geboorte van een kind, bovenop de rechten die in dat kader bestaan in de verschillende stelsels. Ingeval van geboorte van een meerling bedraagt het recht op familiekrediet vijf dagen per kind."

De Raad stelt eveneens vast dat het familiekrediet van vijf dagen door de rechthebbende moet worden opgenomen tijdens het eerste levensjaar van het kind. Dit recht komt toe aan de vader of de meeouder, die evenwel kan verzaken aan de uitoefening ervan ten voordele van de moeder.

Het voorontwerp van wet is van toepassing op geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2026.

Gelet op zijn bevoegdheden heeft de Raad zijn bespreking van de maatregel evenwel beperkt tot de bepalingen die betrekking hebben op werknemers.

In het kader van de bespreking van deze kwestie heeft de Raad verschillende verzoeken om verduidelijking geformuleerd met betrekking tot de begrotingsramingen van de maatregel, alsook met betrekking tot de vaststelling van de enveloppe waarin is voorzien voor de uitvoering ervan binnen het werknemersstelsel voor het jaar 2026 en de daaropvolgende jaren. De Raad wil de vertegenwoordigers van de beleidscel van de heer D. Clarinval, minister van Werk, evenals die van het RIZIV, bedanken voor hun medewerking.

3 Standpunt van de Raad

De Raad heeft het hem ter advies voorgelegde voorontwerp van wet met bijzondere aandacht bestudeerd.

Ondanks de aanzienlijke inspanningen die werden geleverd, is de Raad er niet in geslaagd een unaniem standpunt in te nemen over dat voorontwerp van wet.

3.1 Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verheugen zich over de invoering van een bijkomende week verlof voor ouders.

Zij wijzen erop dat er in België nog ruimte bestaat voor een verdere versterking van de geboortegerelateerde verlofrechten, die korter zijn dan het OESO-gemiddelde.[1] Daarnaast ligt de vergoeding tijdens de moederschapsrust lager dan in verschillende buurlanden, waar de bezoldiging gedurende de volledige verlofperiode integraal wordt behouden.

Aangezien de opname van een deel van de moederschapsrust verplicht is, zou de doorbetaling van de volledige wedde dan ook logisch moeten zijn.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwelkomen elke maatregel die het evenwicht tussen werk en privéleven voor jonge gezinnen verbetert.

Ze stellen vast dat de maatschappelijke evolutie van een kostwinnersmodel naar een tweeverdienersmodel niet steeds gepaard is gegaan met een overeenkomstige aanpassing van de bestaande verlof- en zorgregelingen. Hierdoor worden jonge gezinnen geconfronteerd met aanzienlijke uitdagingen bij het combineren van werk en zorgtaken. Ook de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd heeft ertoe geleid dat grootouders minder vaak beschikbaar zijn om zorgtaken op te nemen, waardoor de druk op jonge ouders verder toeneemt.

Die druk vertaalt zich onder meer in het stijgende aantal langdurig zieken, waarvan bijna 70 % vrouwen.[2]

In ondergeschikte orde wijzen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, er wel op dat indien open wordt gelaten wie het familiekrediet opneemt, vooral de moeder dit dreigt op te nemen. Zij merken op dat de memorie van toelichting niet verwijst naar de doelstelling van gendergelijkheid.

In 2025 namen 40.955 vaders ouderschapsverlof op en 65.070 moeders[3]. Dit betekent dat van alle werknemers die ouderschapsverlof opnemen 38 % mannen en 62 % vrouwen zijn. Deze vaststelling sluit aan bij een bredere internationale tendens. In alle OESO-landen met uitzondering van Luxemburg neemt de moeder meer ouderschapsverlof op dan de vader[4].

---

1 https://www.oecd.org/en/publications/paid-leave-for-fathers_07442bed-en/full-report.html
2 https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/statistieken-over-arbeidsongeschiktheid-door-burn-out-of-depressie/arbeidsongeschiktheid-in-2025-hoeveel-mensen-in-invaliditeit-door-depressie-of-burn-out-hoeveel-kost-dat-aan-uitkeringen
3 https://interactivestats.services.rvaonem.fgov.be/interactivestats/home.jsf?language=nl&dswid=4926
4 https://www.oecd.org/en/publications/paid-leave-for-fathers_07442bed-en/full-report.html

De initiële zorg door moeders zet zich voort gedurende de loopbaan.

Dat fenomeen staat bekend als de ‘motherhood penalty’.

Bij vrouwen is het aandeel deeltijds werkenden drie keer hoger dan bij mannen en het neemt toe wanneer het aantal kinderen stijgt.

Iets meer dan de helft van de werkende vrouwen met drie kinderen of meer is deeltijds aan de slag.

Bij mannen is dat slechts 7,1 %.[5]

De OESO[6] stelt dat:

"Fathers’ use of leave benefits not only parents and children but also promotes a more equal division of care responsibilities and other unpaid work at home and supports gender equality in the workplace, fairness and women’s economic self-efficiency."

Indien opname door de man of mee-ouder niet verplicht wordt, zien de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, voor het familiekrediet twee pistes om een genderbias van het familiekrediet te verminderen. Ten eerste kan erin worden voorzien dat enkel de moeder een verklaring op eer zou moeten indienen. Op die wijze ‘nudget’ de wetgever de opname richting de vader of mee-ouder. Ten tweede zou de opname van het familiekrediet door de moeder enkel mogelijk moeten zijn indien de vader het geboorteverlof heeft uitgeput.

Nog beter dan de invoering van het familiekrediet zou een verlenging van het geboorteverlof zijn. Daarom stellen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, voor om het familiekrediet te vervangen door een uitbreiding van het geboorteverlof en een uitbreiding van de moederschapsrust voor alleenstaande moeders.

Daarbij herhalen zij hun vraag voor een integraal loonbehoud tijdens zowel de moederschapsrust als het geboorteverlof.

Deze maatregel heeft het voordeel van de duidelijkheid. Er wordt geen nieuw systeem gecreëerd, maar een bestaand systeem wordt uitgebreid.

5 https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/steeds-meer-koppels-werken-beide-partners-voltijds
6 https://www.oecd.org/en/publications/paid-leave-for-fathers_07442bed-en/full-report.html#boxsection-d1e32

Zo hebben vaders en mee-ouders ook de kans om voor een langere periode vanaf de geboorte een actieve en duurzame rol op te nemen in de zorg voor het kind. Dit kan helpen om vanaf het begin een evenwichtigere verdeling van zorgtaken binnen het gezin te ondersteunen en mogelijke verschillen op de loopbaanimpact tussen ouders te beperken.

Doordat het geboorteverlof niet wordt meegenomen in de besprekingen over de verlofstelsels in de NAR, doorkruist een verlenging van het geboorteverlof dit overleg niet.

De ingangsdatum voor de bijkomende dagen geboorteverlof dient op 1 januari 2026 te blijven. Ouders van kinderen geboren sinds 1 januari 2026 krijgen vanaf de inwerkingtreding 4 maanden om de bijkomende dagen op te nemen.

Het geboorteverlof is reeds gelijkgesteld. Dit moet voor het familiekrediet nog voor alle takken van de sociale zekerheid worden gewaarborgd, inclusief de wachttijd voor het openen van het recht op uitkeringen.

3.2 Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, staan uiterst kritisch tegenover het voorontwerp van wet over het familiekrediet. Zij zijn van oordeel dat het voorontwerp geen adequaat antwoord biedt op de doelstellingen die het beoogt en meer problemen dreigt te creëren dan het oplost. Zij zien dan ook geen meerwaarde in de invoering van een bijkomend verlofstelsel en menen dat de beschikbare middelen prioritair moeten worden ingezet voor een coherente hervorming en verbetering van de bestaande stelsels.

Dit standpunt steunt op een aantal fundamentele bezwaren, die hieronder nader worden toegelicht.

3.2.1 Verhoogde complexiteit van het bestaande verloflandschap

Verloven voor de zorg van een kind worden reeds geregeld door verschillende afzonderlijke stelsels. Tegen die achtergrond verhoogt de invoering van een nieuw recht op familiekrediet de complexiteit van het bestaande verloflandschap en bemoeilijkt zij de samenhang tussen de verschillende wettelijke, regelgevende en cao-regelingen, die elk hun eigen uitvoeringsmodaliteiten kennen. De invoering van dit nieuwe recht brengt moeilijkheden met zich mee, zowel wat betreft het begrip van de nieuwe regels als wat betreft de praktische toepassing ervan binnen de ondernemingen.

Die maatregel druist in tegen het regeerakkoord, waarin het volgende staat: "Een familiekrediet vereenvoudigt de verlofrechten voor wie bijdraagt aan de zorg van een kind". In plaats van bij te dragen tot een dergelijke vereenvoudiging, verzwaart de voorgestelde regeling het reglementaire kader, ten nadele van de algemene coherentie die wordt nagestreefd voor het systeem.

3.2.2 Geen antwoord op de uitdagingen rond werk-privébalans

De doelstelling om werk en privéleven beter te combineren, wordt onderschreven. De invoering van vijf bijkomende verlofdagen is daarvoor echter niet het juiste instrument. Ouders kunnen vandaag al gebruikmaken van talrijke verlofstelsels, waarvan de duur tot de langste binnen de EU behoort. Vijf extra dagen zullen daarin geen verschil maken. Het knelpunt ligt grotendeels bij de beperkte vergoeding van de bestaande verlofstelsels. Tegelijk dreigt opnieuw een stelsel te ontstaan waarvan ouders vooral gebruikmaken wanneer andere oplossingen ontbreken, bijvoorbeeld wanneer geen kinderopvang beschikbaar is. Vijf extra verlofdagen bieden voor dergelijke structurele problemen echter geen oplossing. De beschikbare middelen worden daarom beter ingezet voor maatregelen die de combinatie van werk en privéleven écht structureel verbeteren.

3.2.3 Aanzienlijk budget

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, hebben kennisgenomen van de ramingen van de beleidscel van de minister van Werk en van het RIZIV met betrekking tot de kostprijs van die nieuwe maatregel binnen het werknemersstelsel voor de periode 2026-2030. Uit die ramingen blijkt dat voor de financiering van het familiekrediet aanzienlijke bijkomende begrotingsmiddelen moeten worden ingezet. Het is betreurenswaardig dat de aldus toegewezen middelen daardoor niet kunnen worden aangewend voor de harmonisering van de bestaande verlofstelsels.

De beschikbare budgettaire middelen zouden beter worden ingezet om de bestaande verlofstelsels en vergoedingen te verbeteren en te harmoniseren in plaats van om opnieuw een afzonderlijk verlofstelsel met een beperkte vergoeding te creëren. Door hiervoor middelen vast te leggen, zijn die niet langer beschikbaar voor een échte hervorming.

3.2.4 Risico op achteruitgang gendergelijkheid

Het voorontwerp biedt geen garantie dat het familiekrediet daadwerkelijk wordt opgenomen door de personen die prioritair als begunstigden worden aangeduid. Hoewel de vader of de mee-ouder in principe prioritair aanspraak kan maken op het krediet, kan die persoon daarvan afstand doen ten voordele van de moeder. Daardoor bestaat het risico dat het familiekrediet in de praktijk opnieuw vooral door moeders wordt opgenomen, terwijl net wordt beoogd de opname van zorgtaken evenwichtiger te verdelen. Aangezien ook de bestaande verlofstelsels vandaag al vaker door vrouwen dan door mannen worden opgenomen, dreigt het familiekrediet die bestaande ongelijkheid niet te corrigeren, maar net verder te versterken.

In de huidige versie van de memorie van toelichting wordt nergens verwezen naar de doelstelling van gendergelijkheid.

3.2.5 Meer administratieve lasten in plaats van vereenvoudiging

Het voorontwerp wijkt bovendien af van hetgeen waarin het regeerakkoord voorziet. Het familiekrediet moest de verlofrechten vereenvoudigen door bestaande verloven rond de geboorte en zorg voor een kind te bundelen in één systeem. Het voorontwerp doet het tegenovergestelde: het integreert of harmoniseert de bestaande verlofrechten niet, maar voegt een nieuw recht toe met eigen voorwaarden en regels. Dat leidt tot meer versnippering en complexiteit, terwijl net vereenvoudiging werd vooropgesteld.

Voor werkgevers brengt ieder bijkomend verlofstelsel nieuwe regels, voorwaarden en administratieve verplichtingen mee. Het familiekrediet vergt bovendien aanpassingen in de personeelsadministratie, payrollprocessen en interne procedures. De praktische opvolging is bijzonder complex, omdat het recht per kind wordt toegekend en gespreid kan worden opgenomen. De administratieve en operationele last staat daardoor niet in verhouding tot het beperkte recht van vijf verlofdagen en staat haaks op de vooropgestelde vereenvoudiging.

3.2.6 Moeilijkere arbeidsorganisatie

Iedere bijkomende afwezigheid moet binnen de onderneming worden opgevangen. Waar vervanging niet onmiddellijk mogelijk is, moet het werk worden gereorganiseerd of door andere werknemers worden overgenomen. Dat verhoogt de organisatorische druk en kan ook de werkdruk voor de aanwezige werknemers verhogen. Ook dat staat haaks op de ambitie uit het regeerakkoord om de competitiviteit van ondernemingen te versterken.

3.2.7 Een nieuwe ontslagbescherming

Ook de bijkomende ontslagbescherming is problematisch. Het regeerakkoord voorziet net in een beperking van het aantal bijzondere beschermingsvergoedingen bij ontslag. Het voorontwerp gaat in de tegenovergestelde richting door een nieuwe bescherming toe te voegen. Werknemers beschikken bovendien al over verschillende beschermingsmechanismen. Zo kunnen zij bijvoorbeeld op grond van cao nr. 109 een kennelijk onredelijk ontslag betwisten en biedt de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen bescherming tegen discriminatie op grond van criteria die verband houden met de zorg voor het gezin, waaronder "gezinsverantwoordelijkheden". Een bijkomende specifieke bescherming in het kader van het familiekrediet is vanuit dat oogpunt dan ook moeilijk te verantwoorden.

Daarnaast is de bescherming bij niet-hernieuwing van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur noch juridisch noch principieel verdedigbaar. Bij een dergelijke overeenkomst staat de einddatum vooraf vast en zijn beide partijen vrij om daarna al dan niet een nieuwe overeenkomst te sluiten. Het voorontwerp legt de werkgever bij niet-hernieuwing echter de facto een bijkomende bewijslast op: hij moet kunnen aantonen dat de overeenkomst ook zonder de opname van het familiekrediet niet zou zijn hernieuwd. Zo dreigt een vermoeden te ontstaan dat een overeenkomst voor bepaalde duur in beginsel wordt verlengd. Dat staat haaks op het bestaan van het concept "contract van bepaalde duur" en de vrijheid om al dan niet een nieuwe overeenkomst te sluiten.

3.2.8 Noodzaak om uitvoering te geven aan advies nr. 2.453

De Raad heeft onlangs een advies uitgebracht over het geboorteverlof (advies nr. 2.453 van 15 juli 2025). In dat advies heeft hij zich unaniem uitgesproken over het geboorteverlof voor voltijdse werknemers die tewerkgesteld zijn in atypische arbeidsregelingen. Dat advies werd nog niet in regelgeving omgezet. De nodige maatregelen moeten worden getroffen om deze situatie, die door het ter advies voorliggende voorontwerp van wet dreigt te verergeren, recht te zetten.

Conclusie

Om al deze redenen kan het voorontwerp niet worden ondersteund door de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen. Het lost de bestaande knelpunten niet op, maar creëert bijkomende problemen, versnippering, complexiteit en kosten. De beschikbare middelen worden beter ingezet voor de vereenvoudiging, harmonisering en verbetering van de bestaande verlofstelsels, in lijn met de hervormingsdoelstelling uit het regeerakkoord.

***