

# Aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking en tijdskrediet

Jaarrapport 2005



## **Inhoudstafel**

### Inleiding

1. Aanmoedigingspremies in de openbare sector
  - 1.1 Wetgevend kader
  - 1.2 Aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie
    - 1.2.1 Aantal ingediende en behandelde aanvragen
    - 1.2.2 Analyse van de behandelde aanvragen
    - 1.2.3 Samenvatting
2. Aanmoedigingspremies in de privé-sector
  - 2.1 Wetgevend kader
  - 2.2 Sectorakkoorden, bedrijfsakkoorden en toetredingsakten
  - 2.3 Aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie
    - 2.3.1 Aantal ingediende en behandelde aanvragen
    - 2.3.2 Analyse van de behandelde aanvragen
    - 2.3.3 Samenvatting
3. Aanmoedigingspremies in de Vlaamse social profit sector
  - 3.1 Wetgevend kader
  - 3.2 Aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie
    - 3.2.1 Aantal ingediende en behandelde aanvragen
    - 3.2.2 Analyse van de behandelde aanvragen
    - 3.2.3 Samenvatting
4. Evolutie Vlaamse aanmoedigingspremies versus evolutie tijdskrediet
  - 4.1 Evolutie van het tijdskrediet op federaal niveau
  - 4.2 Evolutie van de aanmoedigingspremies op Vlaams niveau
  - 4.3 Vergelijking
5. Infolijn aanmoedigingspremies
  - 5.1 Huidige situatie
  - 5.2 Evolutie
  - 5.3 Analyse van de telefonische oproepen
  - 5.4 Analyse van de behandelde mails
  - 5.5 Samenvatting
6. Besluit
  - 6.1 Kerncijfers : evolutie en bereikte doelgroep van de Vlaamse aanmoedigingspremies in 2005
  - 6.2 Commentaar bij de kerncijfers

### Bijlagen

# Inleiding

In het hoofdstuk over werkgelegenheid van het Vlaamse regeerakkoord van 2004 vinden we volgende paragraaf terug: “ Om de werkzaamheidsgraad te verhogen sleutelen we aan een arbeidsmarkt die open staat voor iedereen, ongeacht scholing, afkomst of gezondheids-toestand. Niemand mag worden uitgesloten. (...). Deze aanpak houdt ook in dat het arbeidsmarktbeleid soepele en warme overgangen mogelijk maakt tussen gezin en werk, leren en werk, en inactiviteit en werk. We werken aan een loopbaanbeleid waarbij de ontwikkeling van de talenten van de werknemers centraal staat en verworven competenties ook op de arbeidsmarkt gevaloriseerd worden. ”

In het beleid van de Vlaamse minister bevoegd voor werkgelegenheid wordt hieraan onder meer vorm gegeven door middel van de aanmoedigingspremies.

Werknemers die een loopbaanonderbreking of tijdskrediet opnemen kunnen onder bepaalde voorwaarden een bijkomende aanmoedigingspremie ontvangen van de Vlaamse overheid. De afdeling Tewerkstelling van de administratie Werkgelegenheid is belast met de toepassing van de regelgeving hierrond.

Dit jaarrapport geeft een overzicht van de in 2005 behandelde aanvragen van deze aanmoedigingspremies.

Omdat de reglementering verschillend is naargelang de sector waarin een werknemer tewerkgesteld is, is het rapport opgedeeld naar aanmoedigingspremies in de openbare sector, de privé-sector en de social profit sector. In elk hoofdstuk vindt de lezer een korte schets van de betreffende regelgeving, gevolgd door statistische informatie met betrekking tot de dossierbehandeling in het jaar 2005.

Ter vergelijking wordt een hoofdstuk toegevoegd met cijfermateriaal van de federale Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) die instaat voor de toekenning van de loopbaanonderbreking of het tijdskrediet dat aan de basis ligt van de aanmoedigingspremies.

In de loop van 2005 werd gewerkt aan de verdere uitbouw van een eigen infolijn waar werknemers en werkgevers met specifieke vragen over de aanmoedigingspremies terecht kunnen. Ook aan dit onderdeel van de dienstverlening van de afdeling wordt een afzonderlijk hoofdstuk gewijd.

Het jaarrapport wordt afgesloten met de belangrijkste vaststellingen en beleidsvoorstellen.

# 1. Aanmoedigingspremies in de openbare sector

Dit hoofdstuk handelt over de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking voor werknemers uit de Vlaamse openbare sector. Het heeft betrekking op de personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de Vlaamse openbare instellingen, het Nederlandstalig onderwijs, de lokale en provinciale besturen. Personeelsleden die onder de federale overheid ressorteren, worden uitgesloten. Het stelsel van aanmoedigingspremies voor de openbare sector dateert van 1995. Sindsdien onderging het een aantal wijzigingen in 1997 en 1998.

Eerst wordt kort de huidige wettelijke basis geschetst, nadien komt de statistische analyse van de behandelde aanvragen uitgebreid aan bod. In een korte samenvatting aan het einde van het hoofdstuk worden de belangrijkste statistische gegevens op een rijtje gezet.

## 1.1. Wetgevend kader

De toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies aan de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en van het Nederlandstalig onderwijs die loopbaanonderbreking opnemen, wordt geregeld door het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 1998. Dit besluit werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 30 januari 1999.

De aanmoedigingspremie kan gedurende maximaal 2 jaar worden toegekend en bedraagt hetzij 123,95 euro bruto per maand, hetzij 74,37 euro bruto, hetzij 49,58 euro bruto naargelang het onderbrekingspercentage en de arbeidsregeling waarin het personeelslid vooraf tewerkgesteld was.

Deze maandelijks premiebedragen kunnen worden verdubbeld voor de periode dat het personeelslid tijdens de loopbaanonderbreking een opleiding volgt.

## 1.2. Aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie

### 1.2.1. Aantal ingediende en behandelde aanvragen

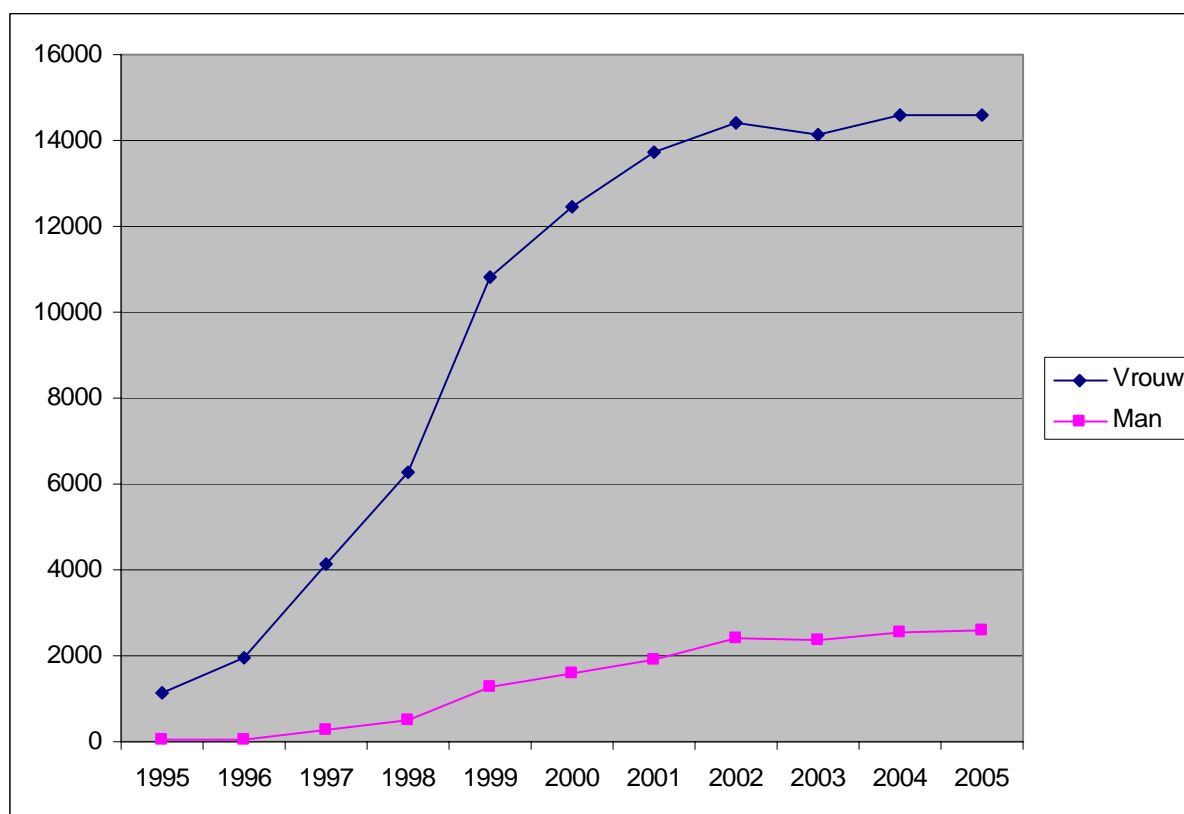
In het jaar 2005 werden in het stelsel van de openbare sector 17.194 aanvragen ingediend. Tabel 1 schetst de evolutie van het aantal premieaanvragen voor de openbare sector in de periode van 1995 tot 2005. Daaruit blijkt dat het aantal aanvragen over deze periode spectaculair is toegenomen van ca. 1.000 in 1995 tot meer dan 15.000 in 2001. De laatste jaren stagneert het aantal aanvragen rond 17.000.

Het aandeel van de mannen is in de loop der jaren gestegen, van 3,5 % in 1995 tot 15 % in 2004, en stagneert de afgelopen jaren op dit (lage) niveau.

Tabel 1: Evolutie aanvragen aanmoedigingspremie openbare sector naar geslacht, periode 1995-2005

	Man	Vrouw	Totaal
<b>1995</b>	42 (3,5 %)	1.148	<b>1.190</b>
<b>1996</b>	60 (3 %)	1.971	<b>2.031</b>
<b>1997</b>	257 (6 %)	4.154	<b>4.411</b>
<b>1998</b>	495 (7 %)	6.295	<b>6.790</b>
<b>1999</b>	1.268 (10,5 %)	10.808	<b>12.076</b>
<b>2000</b>	1.573 (11 %)	12.437	<b>14.010</b>
<b>2001</b>	1.916 (12 %)	13.710	<b>15.626</b>
<b>2002</b>	2.407 (14 %)	14.401	<b>16.808</b>
<b>2003</b>	2.370 (14 %)	14.159	<b>16.529</b>
<b>2004</b>	2.561 (15 %)	14.606	<b>17.167</b>
<b>2005</b>	2.598 (15 %)	14.596	<b>17.194</b>

Figuur: Evolutie aanvragen aanmoedigingspremie openbare sector naar geslacht, periode 1995-2005



## 1.2.2. Analyse van de behandelde aanvragen

Van de 17.194 verwerkte aanvragen werden volgende elementen nader onderzocht:

- de verdeling van het aantal dossiers naar beslissing;
- de opsplitsing naar leeftijdscategorie en geslacht van de aanvrager;
- de verdeling naar subsector waaronder de werkgever ressorteert;
- het aantal verhoogde premiebedragen omwille van opleiding;
- de gemiddelde duur van de aanmoedigingspremie;
- het gemiddeld toegekend premiebedrag;
- de verdeling naar onderbrekingspercentage in combinatie met subsector, geslacht en leeftijd.

### *Aantal aanvragen naar beslissing*

Onderstaande tabel geeft de belangrijkste resultaten wat betreft de verdeling van de aanvragen naar beslissing (gunstig, ongunstig, openstaand), en dit voor mannen en vrouwen afzonderlijk.

*Tabel 2: Status dossiers aanmoedigingspremie openbare sector, 2005*

Beslissing	Man	Vrouw	Totaal	%
Ongunstig	130	1.069	<b>1.199</b>	7,0
Openstaand	51	170	<b>221</b>	1,3
Gunstig	2.417	13.357	<b>15.774</b>	91,7
<b>Totaal</b>	<b>2.598</b> <b>(15,1 %)</b>	<b>14.596</b> <b>(84,9 %)</b>	<b>17.194</b>	100

Uit deze gegevens blijkt dat meer dan 9 op de 10 aanvragen worden goedgekeurd. Een aantal van de verdere analyses zal enkel gebeuren op basis van de 15.774 gunstige dossiers.

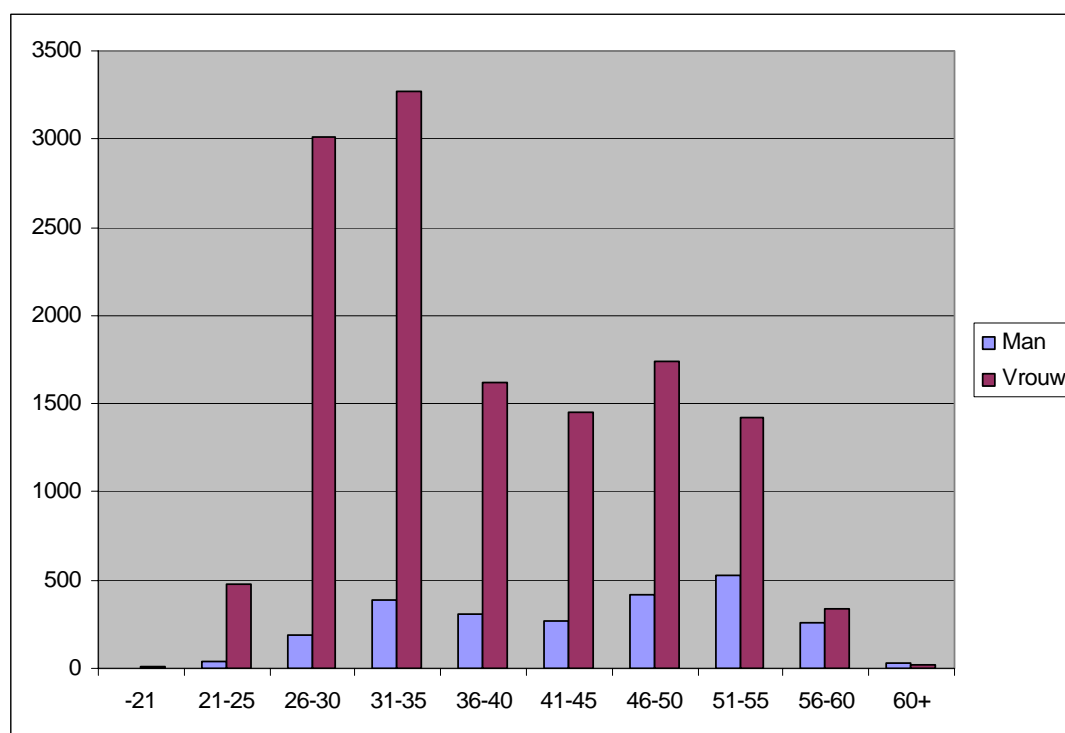
## Verdeling naar leeftijdscategorie en geslacht

Onderstaande tabel geeft een idee van het profiel van de aanvragers van een premie.

Tabel 3: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar leeftijd en geslacht van de aanvrager, 2005

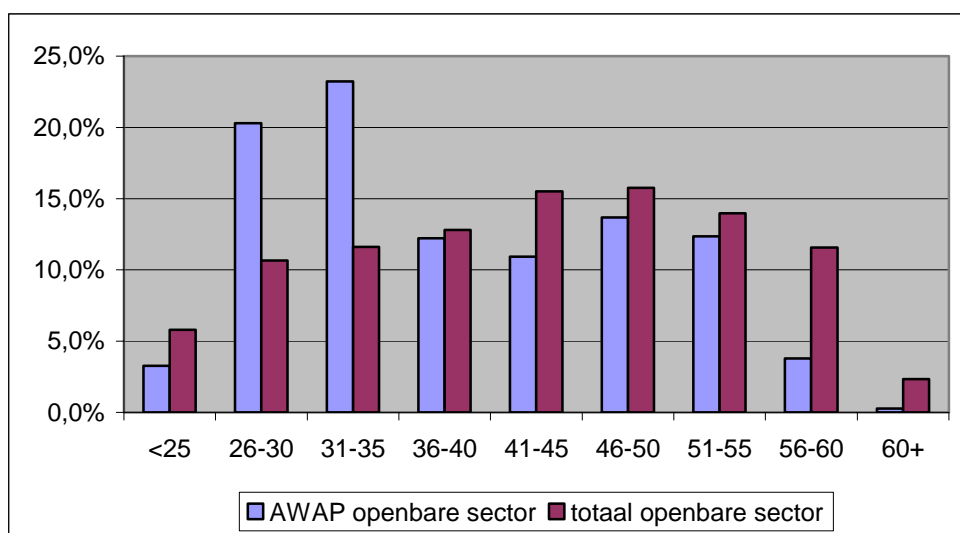
Leeftijdsgroepen	Man	Vrouw	Totaal	%
-21		5	5	0,1
21-25	37	475	512	3,2
26-30	189	3.012	3.201	20,3
31-35	386	3.276	3.662	23,2
36-40	306	1.620	1.926	12,2
41-45	272	1.453	1.725	10,9
46-50	419	1.738	2.157	13,7
51-55	523	1.425	1.948	12,3
56-60	260	337	597	3,8
60+	25	16	41	0,3
<b>Totaal</b>	<b>2.417 (15,3%)</b>	<b>13.357 (84,7%)</b>	<b>15.774</b>	<b>100</b>

Figuur: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar leeftijd en geslacht van de aanvrager, 2005



Uit de vergelijking van de leeftijd van de aanvragers van een aanmoedigingspremie in de openbare sector met de leeftijd van de totale groep werknemers in deze sector (RSZ-cijfers voor België m.b.t. 2004), blijkt dat de premieaanvragers tussen 26 en 35 jaar opvallend sterk zijn oververtegenwoordigd (43,5 % van de aanvragers tegenover 22,3 % in de totale populatie werknemers, zie figuur). Deze sterke vertegenwoordiging houdt logisch verband met het grote aantal vrouwen die in deze levensfase van gezinsvorming zorgtaken opnemen. De jongste werknemers (<25 jaar) en de werknemers ouder dan 40 jaar (in het bijzonder de 55-plussers) zijn daarentegen relatief ondervertegenwoordigd bij de aanvragers van een premie voor loopbaanonderbreking in de openbare sector. Deze oververtegenwoordiging van aanvragers tussen 26 en 35 jaar werd ook vastgesteld in het vorige jaarrapport (42 % in 2004), en de trend zet zich in 2005 nog verder door (toename tot 43,5%).

*Figuur: Leeftijdsverdeling aanvragers aanmoedigingspremie openbare sector (2005), in vergelijking met de leeftijdsverdeling van alle werknemers in de openbare sector (2004).*



Bron: MVG (AWAP), RSZ.

Uit de leeftijdsverdeling naar geslacht blijkt dat er met name bij de vrouwen een overwicht is van de categorie 26-35 jarigen (47 % van de vrouwen), terwijl dit bij de mannen de groep van 46-55 jarigen is (39 % van de mannen). Dit verschil doet vermoeden dat vrouwen kiezen voor loopbaanonderbreking in functie van zorgtaken, terwijl bij mannelijke werknemers de loopbaanonderbreking eerder kadert in de eindloopbaanplanning.



## *Verdeling van de aanvragen naar subsector*

De werkgevers die onder het toepassingsgebied van de aanmoedigingspremies vallen, kunnen nog verder onderverdeeld worden volgens subsector. Hieruit blijkt dat ruim een derde van de goedgekeurde aanvragen afkomstig is van de Vlaamse onderwijssector; de Vlaamse openbare besturen en de sector van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening nemen elk 27 % van de gunstige dossiers voor hun rekening.

*Tabel 4: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar subsector, 2005*

<b>Subsector (op basis van Nace-code)</b>	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>	<b>%</b>
<b>Onderwijs</b>	533	4.971	<b>5.504</b>	35
<b>Openbaar bestuur</b>	1.173	3.017	<b>4.190</b>	27
<b>Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening</b>	343	3.867	<b>4.210</b>	27
<b>Andere</b>	368	1.502	<b>1.870</b>	11
<b>Totaal</b>	<b>2.417</b>	<b>13.357</b>	<b>15.774</b>	100

## *Volgen van opleiding*

Personeelsleden die loopbaanonderbreking nemen en een erkende opleiding volgen, kunnen volgens de regelgeving van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse openbare sector een dubbel premiebedrag ontvangen gedurende de maanden dat zij effectief opleiding volgen.

In onderstaande tabel zien we dat in 2005 slechts 3 % van de goedgekeurde aanvragen van loopbaanonderbrekers in de openbare sector werd ingediend voor het volgen van een opleiding. Ook in 2003 en 2004 bleef het aandeel aanvragen voor het volgen van een opleiding beperkt tot 3 à 4 %.

*Tabel 5: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar volgen van opleiding, 2005*

<b>Opleiding</b>	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>	<b>%</b>
<b>Geen opleiding</b>	2.328	12.973	<b>15.301</b>	97,0
<b>Opleiding</b>	89	384	<b>473</b>	3,0
<b>Totaal</b>	<b>2.417</b>	<b>13.357</b>	<b>15.774</b>	100

### ***Gemiddelde duur en gemiddeld toegekend premiebedrag***

Gemiddeld gesproken wordt per gunstig besliste aanvraag gedurende 9,0 maanden een aanmoedigingspremie toegekend.

In ongeveer een derde van de gunstige dossiers wordt een premie aangevraagd voor een periode van 1 jaar. Andere frequent voorkomende periodes van onderbreking zijn deze van 3 maand (o.a. bij volledige loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof), 6 maand (o.a. bij halftijdse loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof) en 2 jaar (maximale toekenningsduur van de premie).

Het gemiddeld toegekend premiebedrag bedraagt 72,2 euro netto per maand.<sup>1</sup>

*Tabel 6: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar maandelijks netto premiebedrag (in euro), 2005*

<b>Maandbedrag</b>	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>	<b>%</b>
<b>44,13 euro</b>	1.106	3.375	<b>4.481</b>	28,4
<b>66,19 euro</b>	768	6.126	<b>6.894</b>	43,7
<b>110,31 euro</b>	543	3.856	<b>4.399</b>	27,9
<b>Totaal</b>	<b>2.417</b>	<b>13.357</b>	<b>15.774</b>	100

Tabel 6 toont de drie mogelijke premiebedragen en hun respectievelijk aandeel.<sup>2</sup>

We zien dat meer dan 40 % van de goedgekeurde aanvragen leidt tot een maandelijks premie van 66,19 euro netto. Dit bedrag wordt toegekend hetzij in geval van volledige loopbaanonderbreking voor een werknemer die halftijds werkt, hetzij voor een werknemer die voltijds werkt en zijn arbeidsprestaties vermindert met de helft of een derde.

---

<sup>1</sup> In deze berekening van het gemiddeld premiebedrag werd wel geen rekening gehouden met de dubbele premies in geval van opleiding. De impact hiervan is evenwel erg beperkt vermits deze premies voor opleiding slechts 3% van alle aanvragen uitmaken.

<sup>2</sup> Ook dit overzicht is exclusief de 3 % dubbele premies voor het volgen van een opleiding.

## Onderbrekingspercentage

De onderstaande tabel geeft de opdeling weer naar onderbrekingspercentage en geslacht van de aanvrager. Het gaat hier enkel om de goedgekeurde aanvraagdossiers.

Tabel 7: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar onderbrekingspercentage en geslacht, 2005

Onderbrekingspercentage	Man	Verdeling mannen	Vrouw	Verdeling vrouwen	Totaal	%
Min ½	710	29 %	4.984	38 %	<b>5.694</b>	36
Min 1/3	17	1 %	181	1 %	<b>198</b>	1
Min ¼	47	2 %	520	4 %	<b>567</b>	4
Min 1/5	1.058	44 %	2.829	21 %	<b>3.887</b>	25
Volledige onderbreking	583	24 %	4.835	36 %	<b>5.418</b>	34
Onbekend	2		8		<b>10</b>	
<b>Totaal</b>	<b>2.417</b>	<b>100 %</b>	<b>13.357</b>	<b>100 %</b>	<b>15.774</b>	<b>100</b>

De meest voorkomende vormen zijn de halftijdse en voltijdse onderbreking van de loopbaan (telkens meer dan 1/3de van de aanvragen). Eén premieaanvrager op vier in de openbare sector kiest voor een 1/5<sup>de</sup>-onderbreking.

Mannen blijken vooral te kiezen voor 1/5<sup>de</sup>-vermindering (44 % van de aanvragen), met als tweede keuze de halftijdse loopbaanonderbreking (29 % van de aanvragen). Vrouwen opteren eerder voor een halftijdse onderbreking (38 % van de aanvragen) of een volledige schorsing van hun beroepsactiviteit (36 %).

Tabel 8: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar onderbrekingspercentage en leeftijdscategorie, 2005

Onderbrekings-Percentage	-21	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	60+	Totaal
Min ½		120	775	1.087	696	701	1.046	1.025	227	17	<b>5.694</b>
Min 1/3		1	18	33	28	27	39	40	12		<b>198</b>
Min ¼	1	25	117	115	76	88	80	59	6		<b>567</b>
Min 1/5		123	648	753	475	514	647	486	223	18	<b>3.887</b>
Volledige onderbreking	4	242	1.643	1.672	651	393	342	336	129	6	<b>5.418</b>
Onbekend		1		2		2	3	2			<b>10</b>
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	<b>512</b>	<b>3.201</b>	<b>3.662</b>	<b>1.926</b>	<b>1.725</b>	<b>2.157</b>	<b>1.948</b>	<b>597</b>	<b>41</b>	<b>15.774</b>

Wanneer we binnen één leeftijdscategorie kijken naar de verdeling volgens de onderbrekingspercentages, merken we een aantal verschillen op. Zo zien we dat de volledige loopbaanonderbreking - relatief gesproken - het meest voorkomt bij de groepen tussen 26 en 35 jaar: ruim de helft van de dossiers in deze leeftijdscategorieën heeft betrekking op volledige loopbaanonderbreking. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het hier om jonge moeders gaat die ouderschapsverlof opnemen.

Naargelang de leeftijd stijgt, neemt vooral de halftijdse loopbaanonderbreking een steeds belangrijker aandeel in.

*Tabel 9: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar onderbrekingspercentage en subsector, 2005*

Onderbrekingspercentage	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening
½	1.158 (28 %)	2.650 (48 %)	1.081 (26 %)
1/3	80	60	37
¼	86	24	445
1/5	1.825 (44 %)	219 (4 %)	1.423 (34 %)
<b>Volledig</b>	1.041 (25 %)	2.551 (46 %)	1.224 (29 %)
<b>Totaal</b>	<b>4.190</b>	<b>5.504</b>	<b>4.210</b>

Wanneer naar de drie belangrijkste subsectoren wordt gekeken, vallen de verschillen in onderbrekingspercentage op naargelang de specifieke sector. Zo komen in het onderwijs zeer weinig onderbrekingen voor met een derde, een vierde of een vijfde, wellicht omdat deze vormen van onderbreking relatief moeilijk te combineren zijn met een lesopdracht. De halftijdse en voltijdse loopbaanonderbreking is daar de meest gevraagde. In de openbare besturen en de sector van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening komt de vermindering met een vijfde dan weer het vaakst voor (respectievelijk 44 % en 34 % van alle loopbaanonderbrekingen in de betrokken sectoren).

### 1.2.3. Samenvatting

De belangrijkste elementen uit de analyse van de aanmoedigingspremies in de openbare sector kunnen als volgt worden samengevat:

- In 2005 zijn 17.194 premieaanvragen ingediend, een status-quo ten opzichte van 2004.
- Van de aanvraagdossiers wordt 91,7 % goedgekeurd.
- De vrouwelijke aanvragers blijven sterk oververtegenwoordigd (85 %).
- De werknemers tussen 26 en 35 jaar zijn sterk oververtegenwoordigd bij de aanvragers (43,5 %), de jonge werknemers (<25 jaar) en de werknemers ouder dan 40 jaar (in het bijzonder de 55-plussers) zijn ondervertegenwoordigd.
- Het gebruik van de maatregel verschilt naar leeftijd en geslacht: mannen maken er vooral op latere leeftijd gebruik van, vrouwen het meest tussen 26 en 35 jaar.
- Gemiddeld wordt gedurende 9 maanden een aanmoedigingspremie toegekend.
- Het gemiddeld toegekend premiebedrag is 72,2 euro netto per maand.
- De volledige en halftijdse loopbaanonderbreking komen globaal genomen het meest voor (respectievelijk 34 en 36 %). Er is echter een sexeverschil: de mannen kiezen het vaakst voor 1/5<sup>de</sup>-vermindering, met halftijdse loopbaanonderbreking op de tweede plaats. Bij de vrouwen komt de halftijdse onderbreking op de eerste plaats, gevolgd door een volledige onderbreking van de beroepsactiviteit.
- Slechts 3,0 % ontvangt een dubbele premie voor het volgen van een erkende opleiding tijdens de loopbaanonderbreking.

## 2. Aanmoedigingspremies in de privé-sector

Naast de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector kunnen ook werknemers uit de privé-sector die tijdskrediet opnemen of hun arbeidsduur verminderen, een aanmoedigingspremie ontvangen van de Vlaamse overheid.

Het merendeel van de werknemers uit de privé-sector ressorteert onder de algemene regeling voor de privé-sector die in dit hoofdstuk wordt besproken. Personen die werken in de Vlaamse social profit sector vallen onder een afzonderlijke regeling, die in hoofdstuk 3 aan bod komt.

In dit hoofdstuk wordt eerst de wettelijke basis voor de algemene regeling voor de privé-sector uiteengezet. Vervolgens komen de sectorakkoorden, bedrijfsakkoorden en toetredingsakten aan bod aangezien deze meebepalend zijn voor het recht op de aanmoedigingspremie. Verder volgt net als in het hoofdstuk over de openbare sector een uitgebreide statistische analyse van de behandelde aanvragen. Tot slot worden de belangrijkste statistische gegevens kort samengevat.

### 2.1. Wetgevend kader

De toekenning van aanmoedigingspremies aan werknemers uit de privé-sector (algemene regeling) wordt geregeld middels het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector. Dit besluit werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 20 maart 2002.

Na de herfederalisering van de aanmoedigingspremies bij 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering en in het kader van de landingsbanen (50-plussers), blijven op Vlaams niveau vanaf 2002 drie modules van aanmoedigingspremies behouden, met name:

- de aanmoedigingspremie bij opleidingskrediet voor de werknemer die een tijdskrediet opneemt om een opleiding te volgen;
- de aanmoedigingspremie bij zorgkrediet voor de werknemer die een thematisch verlof<sup>3</sup> opneemt of een tijdskrediet om zorg te verlenen aan een kind ten laste dat jonger is dan 18 jaar, een moeder/vader ouder dan 70 jaar, een zwaar ziek gezins- of familielid of een persoon die ongeneeslijk ziek is;
- de aanmoedigingspremie voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering die in het kader van een herstructureringsplan hun arbeidsduur verminderen.

---

<sup>3</sup> De drie thematische verlopen zijn: ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en verlof voor palliatieve zorgen.

Vanaf 1 april 2005 werd – via het besluit van de Vlaamse Regering van 25 maart 2005 – de bestaande regelgeving voor de privé-sector op een drietal punten gewijzigd:

- de aanmoedigingspremie bij opleidingskrediet kan voortaan nog gedurende maximum 2 jaar worden toegekend, ongeacht het onderbrekingspercentage (volledig of deeltijds). De uitzonderingen op de maximumduur van het opleidingskrediet (bv. ingeval van tweedekansonderwijs) blijven evenwel behouden;
- de aanmoedigingspremie bij zorgkrediet kan nog gedurende maximum 1 jaar worden toegekend, ongeacht het onderbrekingspercentage (volledig of deeltijds);
- een zorgkrediet voor de opvang van kinderen ten laste is vanaf voornoemde datum enkel nog mogelijk voor kinderen jonger dan 8 jaar (voor gehandicapte kinderen jonger dan 12 jaar).

## 2.2. Sectorakkoorden - Bedrijfsakkoorden - Toetredingsakten

Het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 bepaalt dat de werknemer slechts aanspraak kan maken op de aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet, het zorgkrediet of bij arbeidsduurvermindering in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, voor zover de sector of onderneming waarin hij tewerkgesteld is, een sectorakkoord respectievelijk bedrijfsakkoord of toetredingsakte heeft gesloten met betrekking tot de Vlaamse aanmoedigingspremies.

Bij ontstentenis van dergelijk akkoord is de zogenaamde suppletieve regeling van toepassing. Dit houdt in dat de werknemer enkel recht heeft op een premie opleidingskrediet indien hij tweedekansonderwijs volgt. Een premie zorgkrediet was in de suppletieve regeling aanvankelijk enkel mogelijk indien men een thematisch verlof nam; ten gevolge van een in 2003 doorgevoerde aanpassing van de regelgeving kan de premie voor suppletief zorgkrediet nu ook toegekend worden indien de werknemer een gewoon tijdskrediet opneemt voor het verstrekken van palliatieve zorgen of het verlenen van bijstand of verzorging aan een ziek gezins- of familielid.

In de periode 2002-2005 werden 85 sectorakkoorden neergelegd en geregistreerd bij de administratie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In dezelfde periode werden 869 bedrijfsakkoorden en toetredingsakten geregistreerd, waarvan er 688 nog steeds actief zijn.

Het volledige overzicht van de 85 sectorakkoorden betreffende de aanmoedigingspremies wordt in bijlage 1 weergegeven. Slechts in twee gevallen (PSC 106.02 en 328.01) onderschrijft het sectorakkoord niet de drie mogelijke premies (opleidingskrediet, zorgkrediet en steun voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering).

Wat de bedrijfsakkoorden en toetredingsakten betreft, kunnen we met zekerheid zeggen dat er voor 105 bedrijfsakkoorden reeds een overeenkomst op sectorniveau bestaat. Het bedrijfsakkoord of de toetredingsakte is in deze gevallen dus overbodig vermits de mogelijkheid van aanmoedigingspremies reeds op sectorniveau werd geregeld. In de overige gevallen, bijvoorbeeld voor het PC 218 (Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden) waar geen sectorakkoord werd afgesloten, zijn bedrijfsakkoorden/toetredingsakten noodzakelijk opdat de werknemers ruimere mogelijkheden zouden krijgen dan deze die in de suppletieve regeling voorzien zijn.

De procedure om een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte neer te leggen en te laten registreren, wordt in bijlage 2 toegelicht.

## 2.3. Aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie

### 2.3.1. Aantal ingediende en behandelde aanvragen

In het jaar 2005 werden in totaal 27.455 aanvragen ingediend tot het bekomen van een aanmoedigingspremie onder het privé-stelsel. Dit is een geringe stijging met ca. 2 % op jaarbasis, in 2004 bedroeg deze stijging nog 12 %. De stijging is toe te schrijven aan de licht gestegen instroom van mannen (+ 500 aanvragen). 21.5 % van de aanvragen wordt nu ingediend door een man.

*Tabel 10: Evolutie aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar geslacht, periode 2002-2005*

	Man	Vrouw	Totaal
<b>2002</b>	2.837	14.356	17.193
<b>2003</b>	4.364	19.652	24.016
<b>2004</b>	5.394	21.574	26.968
<b>2005</b>	5.901	21.554	27.455
<b>Stijging t.o.v. 2004 in %</b>	+ 1 %	- 0,1 %	+ 1,8 %

### 2.3.2. Analyse van de behandelde aanvragen

Van de 27.455 verwerkte dossiers hadden er 27.261 betrekking op de Vlaamse regeling voor opleidingskrediet, zorgkrediet en ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. 194 aanvragen hadden nog betrekking op de federale regeling inzake de 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering en de landingsbanen. Deze aanvragen werden uiteraard niet goedgekeurd.



***Volgende elementen werden nader onderzocht:***

- verdeling van de aanvragen naar beslissingsstatus;
- verdeling van de aanvragen naar type krediet;
- opsplitsing naar het geslacht van de aanvrager;
- aantal aanvragen door éénundergezinnen of alleenstaanden;
- verdeling naar paritair comité waaronder de werkgever ressorteert;
- gemiddelde looptijd en gemiddeld toegekend premiebedrag;
- onderbrekingspercentage (volledig, halftijds, 1/5de);
- in geval van opleidingskrediet, aantal opleidingen tot een knelpuntberoep of tweedekansonderwijs;
- in geval van zorgkrediet, uitsplitsing naar motieven;
- verdeling naar leeftijdscategorie en geslacht.

***Aantal aanvragen naar beslissing***

Onderstaande tabel geeft de belangrijkste resultaten van de verdeling van de aanvragen naar beslissingsstatus (gunstig, ongunstig, openstaand).

*Tabel 11: Beslissingsstatus aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector, 2005*

<b>Beslissing</b>	<b>Aantal dossiers</b>	<b>%</b>
<b>Ongunstig</b>	3.993	15
<b>Openstaand</b>	635	2
<b>Gunstig</b>	22.827	83
<b>Totaal</b>	<b>27.455</b>	100

Zoals blijkt uit de cijfers werd 15 % van de premieaanvragen geweigerd. Dit is een verdubbeling ten opzichte van 2004. De belangrijkste reden hiervoor is de invoering van het besluit van 25 maart 2005, waardoor de maximumduur van het zorgkrediet wordt beperkt tot 1 jaar ongeacht het onderbrekingspercentage.

Het merendeel van de verdere analyses zal gebeuren op basis van de 22.827 toegekende aanvraagdossiers.

## *Aantal aanvragen per type krediet*

Wanneer alle 27.455 aanvragen, dit wil zeggen zowel de gunstige, de ongunstige als de openstaande dossiers worden opgedeeld naar type krediet, geeft dit volgend resultaat:

*Tabel 12: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar type krediet, 2005*

<b>Type aanmoedigingspremie</b>	
Zorgkrediet	18.667 (68 %)
Suppletief zorgkrediet	8.211 (30 %)
Opleidingskrediet	313 (1 %)
Suppletief opleidingskrediet	53 (<1 %)
Bedrijven in moeilijkheden	17 (<1 %)
Loopbaanvermindering (*)	54 (<1 %)
Landingsbanen (*)	140 (<1 %)
<b>Totaal</b>	<b>27.455 (100 %)</b>

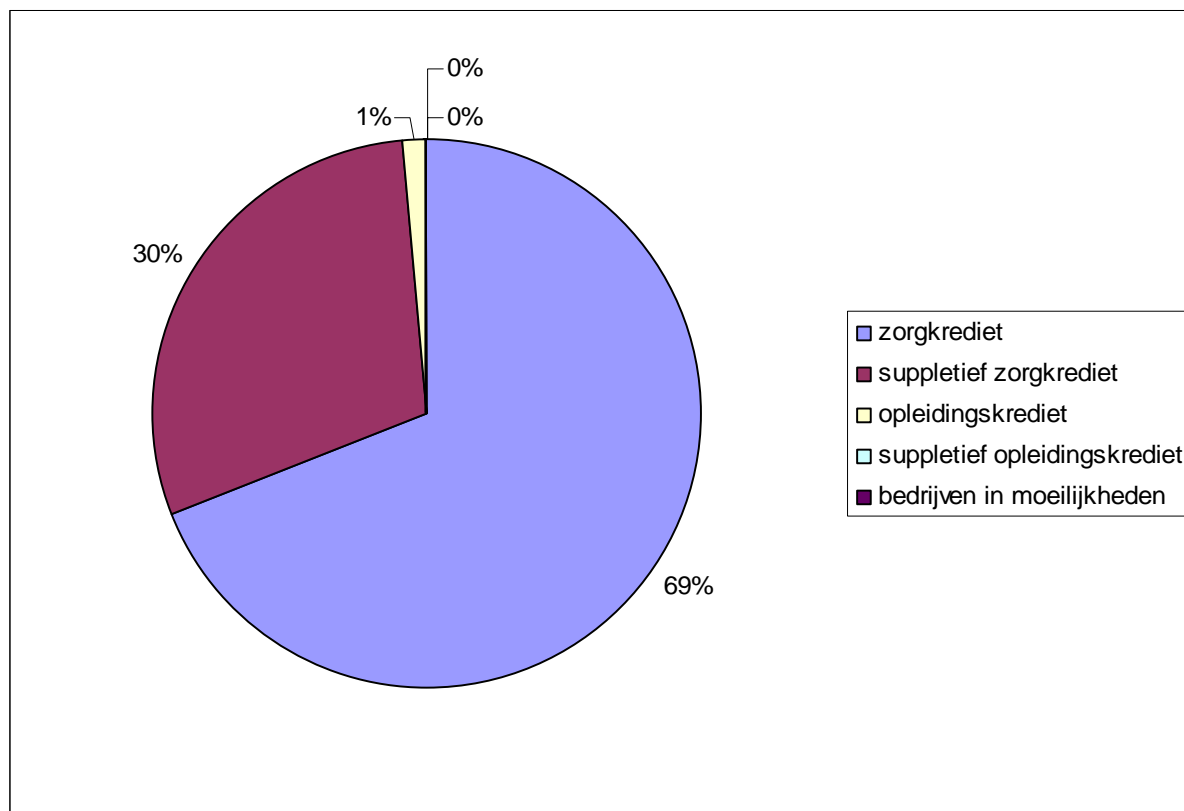
(\*) Het gaat telkens om geweigerde aanvraagdossiers, aangezien er geen Vlaamse premie mogelijk is bij 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering en in het kader van de landingsbanen.

Wanneer enkel de 22.827 gunstige dossiers worden opgesplitst naar type krediet en geslacht, bekomen we het volgende:

*Tabel 13: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie privé-sector naar type krediet en geslacht, 2005*

Type aanmoedigingspremie	Man	Vrouw	Totaal
Zorgkrediet	3.256	12.484	15.740 (69 %)
Suppletief zorgkrediet	1.559	5.234	6.793 (30 %)
Opleidingskrediet	78	193	271 (1 %)
Suppletief opleidingskrediet	7	11	18 (<1 %)
Bedrijven in moeilijkheden	1	4	5 (<1 %)
<b>Totaal</b>	<b>4.901 (21,5 %)</b>	<b>17.926 (78,5 %)</b>	<b>22.827 (100 %)</b>

*Figuur: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie privé-sector naar type krediet, 2005*



Uit deze gegevens blijkt dat 98 % van de toegekende aanmoedigingspremies betrekking heeft op een vorm van zorgkrediet, hetzij in het kader van de algemene regeling, hetzij in het kader van de suppletieve regeling.

### ***Verdeling naar geslacht***

Wanneer het totaal aantal aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie in aanmerking wordt genomen, blijkt dat deze in 78,5 % van de gevallen door vrouwen worden aangevraagd en in 21,5 % door mannen. Voor de gunstige aanvraagdossiers is de verhouding identiek (zie tabel 13). Zoals eerder gesteld neemt het aandeel van de mannen gestaag toe: in 2002 lag de verhouding toegekende premieaanvragen nog op 85/15.

### ***Eénoudergezinnen of alleenstaanden***

In de huidige regelgeving is voorzien dat aan alleenstaande werknemers en personen van een éénoudergezin een bijkomende premie van 40 euro per maand wordt uitgekeerd. Een kleine 4 % van alle aanvragen heeft hierop betrekking, met name 989 aanvragen. Van de 989 aanvragen voor een verhoogde premie wordt 78 % (770 aanvragen) ingediend door vrouwen.

## *Verdeling van de aanvragen naar paritair comité*

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de meest voorkomende paritaire comités.

*Tabel 14: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar paritair comité, 2005 (enkel de PC's met minstens 400 aanvragen zijn opgenomen)*

<b>Paritair comité</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Aantal aanvragen</b>
<b>PC 218</b>	Aanvullend paritair comité voor bedienden	<b>5.065</b>
<b>PC 305</b>	Gezondheidsdiensten	<b>5.042</b>
<b>PC 111</b>	Metaal-, machine- en elektrische bouw	<b>2.192</b>
<b>PC 200</b>	Aanvullend comité voor bedienden, niet werkend	<b>1.161</b>
<b>PC 207</b>	Bedienden scheikundige nijverheid	<b>1.145</b>
<b>PC 209</b>	Bedienden metaalfabrikatennijverheid	<b>1.048</b>
<b>PC 226</b>	Bedienden internationale handel en vervoer	<b>1.003</b>
<b>PC 202</b>	Bedienden kleinhandel in voedingswaren	<b>857</b>
<b>PC 310</b>	Banken	<b>816</b>
<b>PC 201</b>	Zelfstandige kleinhandel	<b>637</b>
<b>PC 118</b>	Voedingsnijverheid	<b>597</b>
<b>PC 311</b>	Grote kleinhandelszaken	<b>597</b>
<b>PC 116</b>	Scheikundige nijverheid	<b>565</b>
<b>PC 220</b>	Bedienden voedingsnijverheid	<b>439</b>
<b>PC 120</b>	Textielnijverheid en breiwerk	<b>424</b>
<b>PC 302</b>	Hotelbedrijf	<b>415</b>

Na groepering van deze paritaire comités tot een ruimere sector, kan volgende top-vijf gemaakt worden.

*Tabel 15: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector, 5 meest voorkomende sectoren, 2005*

<b>Paritair comité</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Aantal aanvragen</b>
<b>PC 200, 218</b>	Bedienden	<b>6.226</b>
<b>PC 305</b>	Gezondheidsdiensten	<b>5.042</b>
<b>PC 111, 209</b>	Metaal	<b>3.240</b>
<b>PC 118, 202, 220</b>	Voeding	<b>1.893</b>
<b>PC 116, 207</b>	Scheikundige nijverheid	<b>1.710</b>

## *Duurtijd van de aangevraagde (toegekende) aanmoedigingspremie en toegekend premiebedrag*

Uit de databank blijkt dat de gemiddelde looptijd van de aanvragen in de privé-sector 6 maanden bedraagt, en dat gemiddeld een maandelijks premiebedrag van 92 euro netto wordt toegekend.

## Onderbrekingspercentage

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het percentage dat de loopbaan wordt onderbroken (volledige onderbreking, halftijdse onderbreking, vermindering met een vijfde), hetzij onder de vorm van tijdskrediet, hetzij als thematisch verlof. Deze gegevens worden opgesplitst weergegeven voor de aanvragen van zorgkrediet en opleidingskrediet. De dossiers m.b.t. ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering zijn niet opgenomen, aangezien deze niet gerelateerd zijn aan tijdskrediet of thematisch verlof.

De gegevens hebben betrekking op de gunstige (toegekende) aanvraagdossiers (ongunstige en openstaande dossiers zijn niet opgenomen).

Tabel 16: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie privé-sector naar onderbrekingspercentage en type krediet, 2005

Onderbrekingspercentage	Opleidingskrediet			Zorgkrediet			Totaal
	Opleiding	Suppletief opleiding	Subtot.	Zorg	Suppletief Zorg	Subtot.	
Min. 75% -> 50%	91	8	99	2.739	758	3.497	3.596 (16 %)
Min. 75% -> 0%	142	7	149	5.569	2.257	7.826	7.975 (35 %)
Min. 50% -> 0%	36	1	37	1.507	317	1.824	1.861 (8 %)
Min. 20% -> 0%	2	2	4	76	17	93	97 (<1 %)
100% -> 80% (thematisch verlof)	nvt	nvt	nvt	5.849	3.444	9.293	9.293 (41 %)
Totaal	271	18	289	15.740	6.793	22.533	22.822 (100%)

De trend van het oprukkende 1/5<sup>de</sup> thematisch verlof wordt bevestigd : 41 % van de gunstige aanvraagdossiers heeft betrekking op een thematisch verlof met 1/5<sup>de</sup>-vermindering. Op de tweede plaats komt het volledig tijdskrediet (35 %) en op de derde plaats komen de werknemers die halftijds gaan werken (16 %).

Sinds de start van het stelsel in 2002 zien we een duidelijke verschuiving ten voordele van de 1/5<sup>de</sup> vermindering. In 2002 was het volledig tijdskrediet van werknemers die voltijds tot minstens 75 % werken nog de meest voorkomende soort van onderbreking (47 %) en vormde het 1/5<sup>de</sup> thematisch verlof slechts 19 % van de gunstige dossiers. Drie jaar later is het aandeel van deze laatste vorm van onderbreking meer dan verdubbeld.

## ***Type van gevolgde opleiding***

Van de 366 aanvragen voor een premie opleidingskrediet (gunstige, ongunstige en openstaande dossiers) hebben er 85 betrekking op een opleiding tot een knelpuntberoep en 29 op tweedekansonderwijs.

De overige aanvragen ingediend in het kader van het opleidingskrediet, richten zich tot de meer algemene opleidingen zoals omschreven in artikel 1,14<sup>o</sup> van het besluit van 1 maart 2002. Het betreft met name de beroepsopleidingen van de VDAB, de door de Vlaamse overheid georganiseerde, gesubsidieerde of erkende opleidingen met een programma van minimum 120 uren op jaarbasis, en de opleidingen van de sectorale opleidingsfondsen.

## ***Verdeling binnen het zorgkrediet***

In de regelgeving inzake de aanmoedigingspremies voor de privé-sector omvat het zorgkrediet zes mogelijke vormen van onderbreking in het kader van zorgverlening. Het geldt meer bepaald voor de volgende vormen van tijdscrediet of thematisch verlof:

- ouderschapsverlof;
- verlof voor medische bijstand;
- verlof voor palliatieve zorgen;
- tijdscrediet voor de opvoeding van kinderen jonger dan 18 jaar (vanaf 1 april 2005 jonger dan 8 jaar – zie ‘Wetgevend kader’);
- tijdscrediet voor de verzorging van bejaarde ouders (ouder dan 70 jaar);
- tijdscrediet voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of een terminaal zieke persoon (ook van buiten de familie).

*Tabel 17: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector binnen het zorgkrediet (suppletieve regeling inbegrepen), 2005*

<b>Zorg voor kinderen</b>	78,5 %
<b>Zorg voor zwaar ziek gezins- of familielid of terminaal zieke</b>	21 %
<b>Bijstand of verzorging van bejaarde ouder</b>	0,5 %

De 78,5 % zorg voor kinderen uit tabel 17 omvat zowel het thematisch verlof ouderschapsverlof als het tijdscrediet voor de zorg voor kinderen. De zorg voor zwaar zieke gezins- of familieleden of terminaal zieken (21 %) omvat zowel de thematische verloven medische bijstand en palliatief verlof als het tijdscrediet voor de zorg van zieke familieleden of terminaal zieken. Bijstand of verzorging van een bejaarde ouder (0,5 %) is een specifieke motief bij de opname van een tijdscrediet.

Uit deze gegevens blijkt duidelijk dat de opvoeding van (jonge) kinderen de belangrijkste drijfveer is bij de opname van een zorgkrediet.

### ***Verdeling naar leeftijd en geslacht van de aanvrager***

De grote bijval van de maatregel bij de ouders van jonge kinderen, wordt ook weerspiegeld bij de opsplitsing van de aanvragers naar leeftijdscategorieën. Meer dan 60 % van de aanvragen komt van een werknemer tussen 26 en 35 jaar. Vooral de vrouwen zorgen voor dit hoge aantal: 54 % van alle aanvragen voor een aanmoedigingspremie wordt ingediend door een vrouw tussen 26 en 35 jaar.

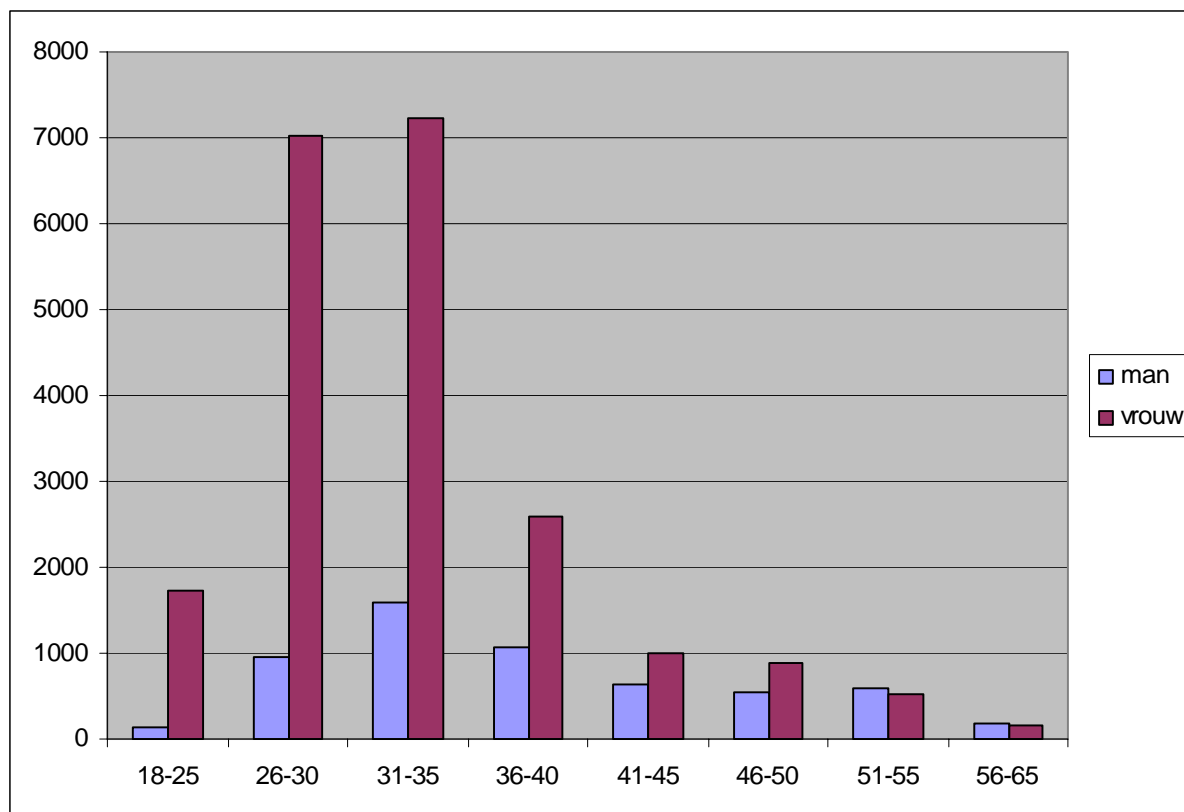
Wanneer per deelmaatregel of type krediet (zorgkrediet, opleidingskrediet) de verdeling naar leeftijd en geslacht wordt gemaakt, bekomt men de volgende resultaten.

*Tabel 18: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar geslacht en leeftijd binnen het zorgkrediet (inclusief suppletieve regeling), 2005*

<b>Leeftijd</b>	<b>Zorgkrediet (incl. suppletieve regeling)</b>		<b>Totaal</b>
	<b>Mannen</b>	<b>Vrouwen</b>	
18-25 jaar	130	1.738	1.868
26-30 jaar	948	7.019	7.967
31-35 jaar	1.586	7.228	8.814
36-40 jaar	1.058	2.596	3.654
41-45 jaar	641	993	1.634
46-50 jaar	556	889	1.445
51-55 jaar	592	521	1.113
56-65 jaar	182	157	339
Totaal	5.693	21.141	26.834 (*)

(\*) Het betreft hier alle aanvragen voor een premie zorgkrediet (zowel de gunstige, ongunstige als openstaande dossiers), waarvoor leeftijd en geslacht van de aanvrager gekend zijn. Voor 44 dossiers waren deze gegevens niet gekend.

*Figuur: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar geslacht en leeftijd binnen het zorgkrediet (inclusief suppletieve regeling), 2005*

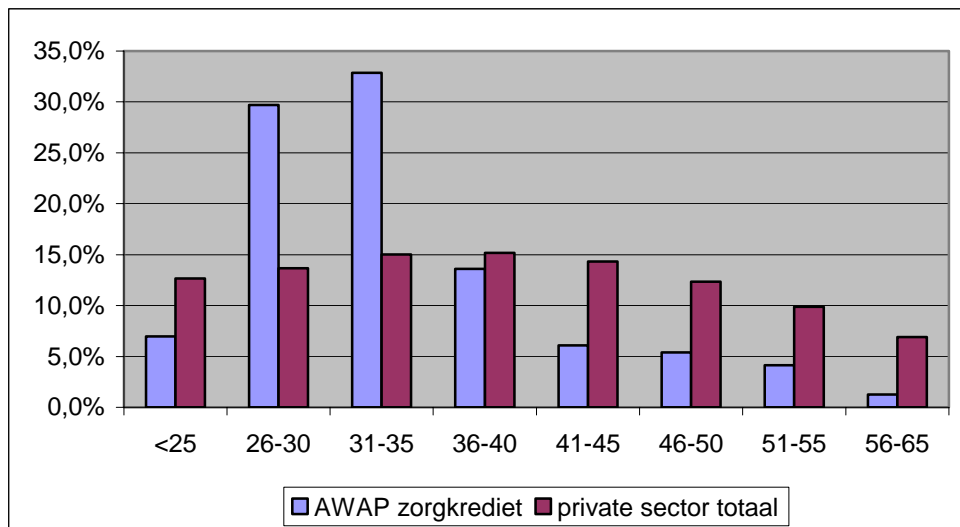


Uit de onderstaande vergelijking met de leeftijdsverdeling van de totale populatie werknemers in de private sector (RSZ-cijfers voor België, 2004) blijkt de sterke oververtegenwoordiging van werknemers tussen 26 en 35 jaar bij de aanvragers van het zorgkrediet (62 % van de aanvragers tegenover 29% van alle werknemers in de privé-sector). De jonge werknemers (< 25 jaar) en 40-plussers blijken relatief ondervertegenwoordigd bij de aanvragers van zorgkrediet.

Dit uitgesproken leeftijdsprofiel is een gevolg van het hoge aantal vrouwelijke werknemers tussen 26 en 35 jaar (de levensfase van de gezinsvorming) die zorgkrediet aanvragen (zie hoger tabel 18). De leeftijdsverdeling van de (relatief beperkte groep) mannelijke aanvragers van zorgkrediet in de private sector is evenwichtiger gespreid en meer in overeenstemming met hun globale leeftijdsstructuur, al merken we ook hier een oververtegenwoordiging in de leeftijdsklasse 30 tot 35 jaar.



*Figuur: Leeftijdsverdeling aanvragers aanmoedigingspremie privé-sector (2005), in vergelijking met de leeftijdsverdeling van alle werknemers in de privé-sector (2004).*

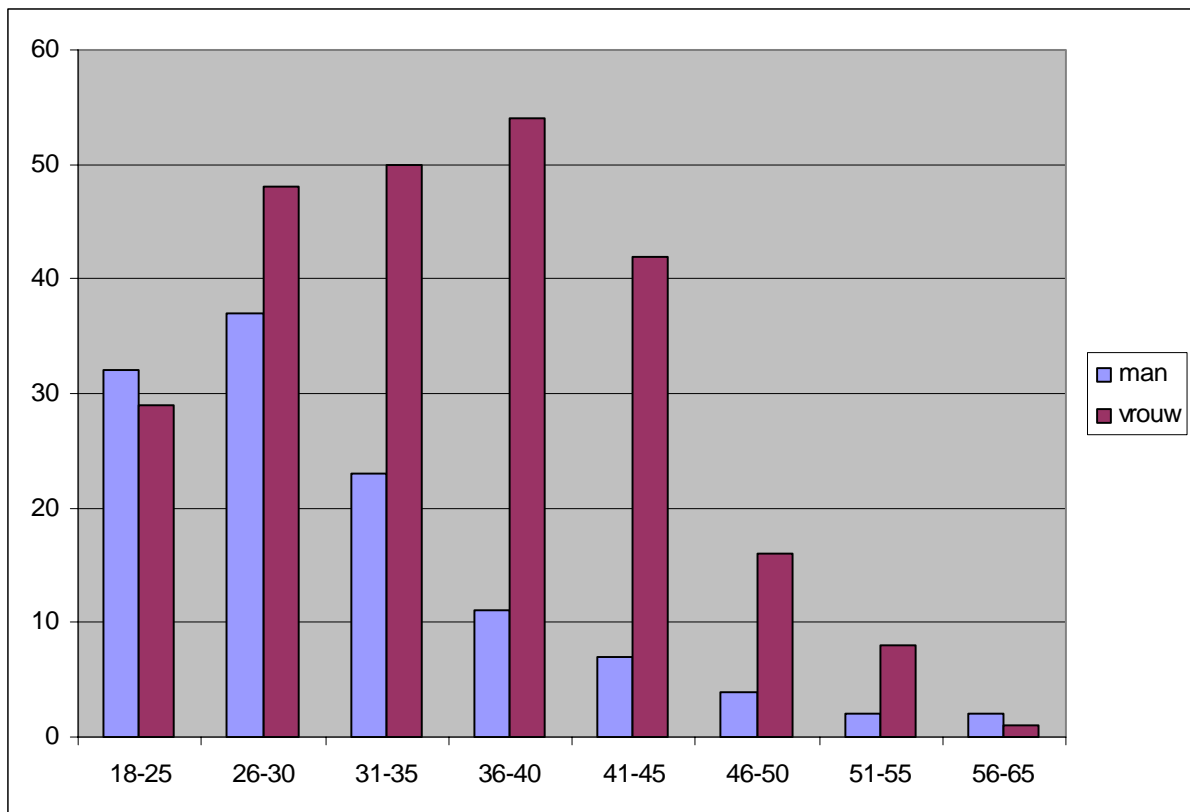


Bron: MVG (AWAP), RSZ.

*Tabel 19: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar geslacht en leeftijd binnen het opleidingskrediet (inclusief suppletieve regeling), 2005*

Leeftijd	Opleidingskrediet (incl. suppletieve regeling)		Totaal
	Mannen	Vrouwen	
18-25 jaar	32	29	61
26-30 jaar	37	48	85
31-35 jaar	23	50	73
36-40 jaar	11	54	65
41-45 jaar	7	42	49
46-50 jaar	4	16	20
51-55 jaar	2	8	10
56-65 jaar	2	1	3
Totaal	118	248	366

*Figuur: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar geslacht en leeftijd binnen het opleidingskrediet (inclusief suppletieve regeling), 2005*



Binnen het opleidingskrediet is de verdeling naar leeftijdscategorie en geslacht minder uitgesproken dan bij het zorgkrediet. Het zorgkrediet wordt in bijna 4/5 van de gevallen aangevraagd door een vrouw; het opleidingskrediet wordt voor 1/3 door mannen aangevraagd.

Binnen de mannelijke groep zijn de mannen onder de 35 jaar het best vertegenwoordigd. De vrouwen zijn tussen 26 en 45 jaar meer prominent aanwezig.

Verder valt op dat tot de leeftijd van 30 jaar mannen en vrouwen in min of meer gelijke mate gebruik maken van de maatregel, daarna daalt het aandeel van de mannen. Deze gelijke verhouding man/vrouw komt in het zorgkrediet niet voor in die leeftijdscategorie. Daar komen de mannen pas na hun vijftigste op gelijke hoogte met de vrouwen.

### 2.3.3. Samenvatting

De belangrijkste elementen uit de analyse van de aanmoedigingspremies in het stelsel van de privé-sector kunnen als volgt worden samengevat:

- In het jaar 2005 werden in totaal 27.455 premieaanvragen ingediend, dit is een minieme stijging met 2 % tegenover 2004.
- Van de 27.455 ingediende dossiers werd 83 % goedgekeurd. In 2004 was dat nog 90 %. Het hogere weigeringspercentage heeft te maken met de herziening van de wetgeving vanaf 1 april 2005. Dan werd de maximum toekenningsduur van het zorgkrediet beperkt tot 1 jaar, ongeachte het onderbrekingspercentage.
- 99 % van de toegekende dossiers heeft betrekking op een vorm van zorgkrediet.
- Ruim 78 % van het zorgkrediet (suppletieve regeling inbegrepen) wordt aangevraagd omwille van de zorg voor jonge kinderen, de overige aanvragen kaderen in de zorg voor een ziek familielid.
- Binnen het zorgkrediet is 79 % van de aanvragers een vrouw.
- Vooral vrouwen tussen 26 en 35 jaar, de leeftijdsklasse van de gezinsvorming, zijn sterk vertegenwoordigd (53 % van alle aanvragen).
- Ongeveer 4 % van de aanvragen is afkomstig van een alleenstaande, al dan niet met kinderen ten laste.
- Werknemers uit het aanvullend paritair comité voor bedienden (PC 218) en uit de gezondheidsdiensten (PC 305) zijn het best vertegenwoordigd in de premieaanvragen.
- De aanmoedigingspremie wordt gemiddeld gedurende 6 maanden toegekend.
- Het gemiddeld toegekend premiebedrag bedraagt 92 euro netto per maand.
- Het aandeel van de premies voor 1/5<sup>de</sup>-vermindering in het kader van de thematische verlopen (voornamelijk het ouderschapsverlof) is sinds 2002 stelselmatig toegenomen tot 41 % van de toegekende aanvragen, en dit ondanks het feit dat de ‘reguliere’ 1/5<sup>de</sup>-vermindering voor tijdscrediet is uitgesloten van het Vlaamse premiestelsel.

### 3. Aanmoedigingspremies in de social profit sector

Sinds 2001 is voor werknemers uit de Vlaamse social profit sector een apart stelsel van aanmoedigingspremies van kracht, met als doel de tewerkstelling in deze sector aantrekkelijker te maken. De premiebedragen liggen aanzienlijk hoger dan in de regeling voor de privé-sector (zie hoofdstuk 2). Anderzijds is het ook zo dat de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een aanmoedigingspremie in de social profit sector, strikter zijn.

Zoals in de voorgaande hoofdstukken wordt eerst het wetgevend kader geschetst en wordt vervolgens ingegaan op de statistische analyse van de verwerkte aanvragen. Tot slot worden de belangrijkste statistische gegevens kort samengevat.

#### 3.1. Wetgevend kader

De implementatie van het specifieke stelsel van aanmoedigingspremies voor de Vlaamse social profit sector werd - in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social Profitsector 2000-2005 - in eerste instantie geregeld via het besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 2000.

Het voorzag in drie types van aanmoedigingspremie bij loopbaanonderbreking, met name:

- het zorgkrediet voor de werknemer die een thematisch verlof opneemt (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof);
- het loopbaankrediet voor de werknemer die meer dan 5 jaar in de sector werkt en volledige loopbaanonderbreking neemt;
- de landingsbanen voor 50-plussers die minder gaan werken tot de pensioenleeftijd.

Ingevolge de nieuwe federale regeling inzake het tijdskrediet (CAO nr. 77 bis van 19 december 2001) en naar analogie met het hervormde premiestelsel voor de algemene privé-sector, werd ook de regelgeving omtrent de aanmoedigingspremies in de social profit sector aangepast en herzien. Dit resulteerde in het besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 (Belgisch Staatsblad van 27 juli 2002) tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profit sector, dat met terugwerkende kracht in werking trad op 1 januari 2002.

Met dit nieuwe besluit werd de bestaande regelgeving op de volgende punten gewijzigd:

- een aanpassing van de premiebedragen voor de landingsbanen;
- een aanpassing van de premiebedragen voor het loopbaankrediet;
- een versoepeling van de toelatingsvoorwaarden;
- een indexering van de premiebedragen;
- de invoering van het opleidingskrediet (identiek aan de regeling voor de privé-sector);
- de invoering van een premie voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering die hun arbeidsduur verminderen (identiek aan de regeling voor de privé-sector).

Samengevat betekent dit dat het stelsel voor de social profit sector vanaf 2002 in vijf types krediet en bijhorende aanmoedigingspremie voorziet:

- het zorgkrediet;
- het loopbaankrediet;
- de landingsbanen;
- het opleidingskrediet;
- steun voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

## 3.2. Aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie

### 3.2.1. Aantal ingediende en behandelde aanvragen

In 2005 werden in totaal 4.899 aanvragen ingediend tot het bekomen van een aanmoedigingspremie in de social profit sector. Dit is een stijging met 8 % ten opzichte van 2004. In 2004 was er een stijging van 7 % ten opzichte van 2003.

*Tabel 20: Evolutie aanvragen aanmoedigingspremie social profit sector, periode 2001-2005*

	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>
<b>2001</b>	266	1.704	1.970
<b>2002</b>	512	3.279	3.791
<b>2003</b>	560	3.689	4.249
<b>2004</b>	587	3.948	4.535
<b>2005</b>	663	4.236	4.899

### 3.2.2. Analyse van de behandelde aanvragen

*Volgende elementen werden nader onderzocht:*

- verdeling van de aanvragen naar beslissingsstatus;
- verdeling van de gunstige dossiers per type krediet;
- opsplitsing naar het geslacht van de aanvrager;
- verdeling naar paritair comité waaronder de werkgever ressorteert;
- gemiddelde looptijd en gemiddeld toegekend premiebedrag;
- onderbrekingspercentage (volledig, halftijds, 1/5de);
- in geval van opleidingskrediet, aantal opleidingen tot een knelpuntberoep of tweedekansonderwijs;
- verdeling naar leeftijdscategorie en geslacht.

## *Aantal aanvragen naar beslissing*

Onderstaande tabel geeft de belangrijkste resultaten wat de verdeling van de aanvragen naar beslissingsstatus betreft (gunstig, ongunstig, openstaand).

*Tabel 21: Beslissingsstatus aanvragen aanmoedigingspremie social profit sector, 2005*

<b>Beslissing</b>	<b>Aantal dossiers</b>	<b>%</b>
<b>Ongunstig</b>	455	9,3
<b>Openstaand</b>	73	1,5
<b>Gunstig</b>	4.371	89,2
<b>Totaal</b>	<b>4.899</b>	100

Uit deze cijfers blijkt dat in 2005 bijna 9 op de 10 premieaanvragen werden goedgekeurd. De verdere analyses zullen in hoofdzaak gebeuren op basis van de 4.371 toegekende aanvraagdossiers.

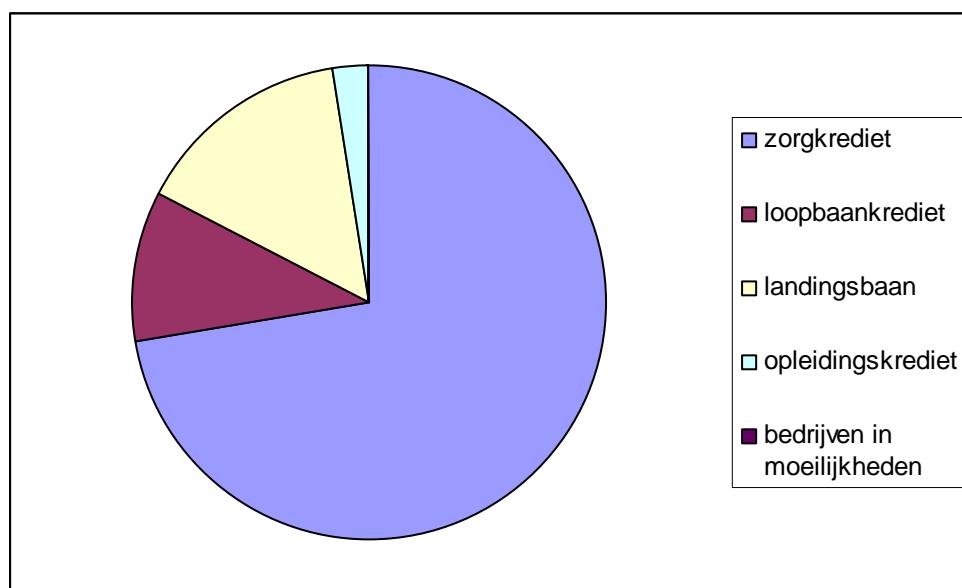
## *Aantal gunstige dossiers per type krediet*

Wanneer de 4.371 gunstige aanvraagdossiers worden opgesplitst naar type krediet en geslacht, geeft dit volgend resultaat:

*Tabel 22: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie social profit sector naar type krediet en geslacht, 2005*

Type aanmoedigingspremie	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Aantal gunstige dossiers</b>
<b>Zorgkrediet</b>	317	2.843	<b>3.160 (72 %)</b>
<b>Loopbaankrediet</b>	43	406	<b>449 (10 %)</b>
<b>Landingsbaan</b>	214	442	<b>656 (15 %)</b>
<b>Opleidingskrediet</b>	14	91	<b>105 (2 %)</b>
<b>Bedrijven in moeilijkheden</b>	-	1	<b>1</b>
<b>Totaal</b>	<b>588 (13,5 %)</b>	<b>3.783 (86,5 %)</b>	<b>4.371</b>

*Figuur: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie social profit sector naar type krediet, 2005*



Het merendeel (72 %) van alle toegekende aanmoedigingspremies in de social profit sector heeft betrekking op een vorm van zorgkrediet. De landingsbanen volgen op de tweede plaats met 15 %. Beide vormen zijn met 1 % gestegen ten opzichte van 2004. Het aandeel van het loopbaankrediet bedraagt 10 %. Dit is een daling in vergelijking met de voorgaande jaren (12 % in 2004, 14 % in 2003). Net als in de openbare en private sector heeft slechts een kleine minderheid van de aanvragen (een ruime 2 %) betrekking op het opleidingskrediet.

### ***Verdeling naar geslacht***

De verdeling man/vrouw is licht gewijzigd ten opzichte van de vorige jaren: 13,5 % van de goedgekeurde premieaanvragen is afkomstig van een man, 86,5 % van een vrouw. In 2004 lag deze verhouding nog op 12 % versus 88 %.

Net als in het stelsel voor de privé-sector kent het aandeel van de mannen een licht stijgende trend. Daar vertegenwoordigen de mannen nu 21,5 % van de goedgekeurde premieaanvragen, tegenover 20 % in 2004. Het lagere aandeel binnen de social profit sector is te verklaren door het feit dat, in vergelijking met de ruime privé-sector, de social profit sector globaal gezien minder mannen tewerkstelt.

## *Verdeling van de aanvragen naar paritair comité*

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de meest voorkomende paritaire comités. Absolute koploper blijkt de sector van de huisvestings- en opvoedingsinstellingen te zijn met 2.266 aanvragen; dit is bijna de helft van alle premieaanvragen (4.899) in de social profit sector in 2005.

*Tabel 23: Aanvragen aanmoedigingspremie social profit sector naar paritair comité, 2005*

<b>Paritair comité</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Aantal aanvragen</b>
<b>PC 319</b>	Huisvestings- en opvoedingsinstellingen	<b>2.266</b>
<b>PC 318</b>	Gezins hulp	<b>1.232</b>
<b>PC 329</b>	Socio-culturele sector	<b>603</b>
<b>PC 305</b>	Gezondheidsdiensten	<b>472</b>
<b>PC 327</b>	Sociale en beschutte werkplaatsen	<b>285</b>

## *Duurtijd van de aangevraagde (toegekende) aanmoedigingspremie en toegekend premiebedrag*

Uit de databank blijkt dat de gemiddelde looptijd van de aanvragen in de social profit sector ruim 2 jaar bedraagt. Deze relatief lange duurtijd (in de openbare en de privé- sector bedraagt de duurtijd gemiddeld 9 en 6 maanden) is voornamelijk te wijten aan de lange looptijd van de landingsbanen, die aangevraagd kunnen worden vanaf de leeftijd van 50 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Wanneer de gemiddelde duur per type krediet wordt berekend, merken we dat er grote verschillen zijn:

landingsbaan:	gemiddeld 12 jaar en 2 maanden
bedrijf in moeilijkheden:	gemiddeld 1 jaar
opleidingskrediet:	gemiddeld 8 maanden
loopbaankrediet:	gemiddeld 4 maanden
zorgkrediet:	gemiddeld 4 maanden.

Het toegekende premiebedrag bedraagt in de social profit sector gemiddeld 188 euro netto per maand, wat veel hoger is dan in de openbare en de privé-sector (respectievelijk 72 euro en 92 euro).



## *Type van opgenomen tijdskrediet*

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het percentage dat de loopbaan wordt onderbroken in het kader van tijdskrediet of thematisch verlof, en dit opgesplitst naar type krediet dat men aanvraagt. De gegevens hebben betrekking op de gunstige aanvraagdossiers (geweigerde en openstaande dossiers zijn niet opgenomen). Aangezien de premie voor bedrijven in moeilijkheden niet kan worden toegekend in combinatie met tijdskrediet, is dit ene dossier niet opgenomen in de tabel.

*Tabel 24: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie social profit sector naar onderbrekingspercentage en type krediet, 2005*

Onderbrekingspercentage	Zorgkrediet	Loopbaan-krediet	Landingsbaan	Opleidings-krediet	Totaal
<b>Min. 75% -&gt; 50%</b>	497	nvt	425	48	<b>970 (22 %)</b>
<b>Min. 75% -&gt; 0%</b>	1.409	283	nvt	36	<b>1.728 (40 %)</b>
<b>Min. 50% -&gt; 0%</b>	568	166	nvt	20	<b>754 (17 %)</b>
<b>Min. 20% -&gt; 0%</b>	8	nvt	nvt	1	<b>9 (&lt; 1 %)</b>
<b>100% -&gt; 80%</b>	678	nvt	231	nvt	<b>909 (21 %)</b>
<b>Totaal</b>	<b>3.160</b>	<b>449</b>	<b>656</b>	<b>105</b>	<b>4.370 (100 %)</b>

De meest voorkomende soort van onderbreking is deze van werknemers die halftijds tot voltijds werkten en hun loopbaan volledig onderbreken (samen 57 % van de aanvragen). Vervolgens komen de personeelsleden die halftijds gaan werken (22 %), op de voet gevolgd door de voltijds werkenden die 1/5<sup>de</sup> verminderen in het kader van een thematisch verlof of een landingsbaan. In 2004 bedroeg het aandeel van de 1/5<sup>de</sup>-vermindering nog 17 %. De toename van deze vorm van onderbreking werd ook vastgesteld in het vorige hoofdstuk van de privé-sector en komt verderop nog aan bod bij de bespreking van de cijfers van RVA.

Wanneer men per type krediet naar de verdeling volgens onderbrekingspercentage kijkt, valt op dat bij het zorgkrediet het aandeel van de 1/5<sup>de</sup>-vermindering een stuk lager ligt dan in de ruime privé-sector. In de privé-sector is het 1/5 thematisch verlof de meest voorkomende vorm (41 %), terwijl deze in de social profit sector slechts voor 21 % van de gunstige aanvragen staat. In deze sector is de volledige onderbreking van een voltijdse loopbaan nog veruit de belangrijkste vorm (45 %) om een zorgkrediet op te nemen.

## ***Type van gevolgde opleiding***

Van de 115 aanvragen voor een premie opleidingskrediet hebben er 42 betrekking op een opleiding tot een knelpuntberoep en 11 op tweedekansonderwijs.

De overige aanvragen ingediend in het kader van het opleidingskrediet, richten zich tot de meer algemene opleidingen zoals omschreven in artikel 1, 10° van het besluit van 3 mei 2002. Het betreft met name de beroepsopleidingen van de VDAB, de door de Vlaamse overheid georganiseerde, gesubsidieerde of erkende opleidingen met een programma van minimum 120 uren op jaarbasis, en de opleidingen van de sectorale opleidingsfondsen.

## ***Verdeling naar leeftijd en geslacht van de aanvrager***

Wanneer per type krediet (opleidingskrediet, loopbaankrediet, zorgkrediet, landingsbaan) de verdeling wordt gemaakt naar leeftijd en geslacht, bekomt men volgend overzicht. De gegevens hebben betrekking op alle aanvragen (gunstige, ongunstige en openstaande dossiers).

*Tabel 25: Aanvragen aanmoedigingspremie social profit sector naar type krediet, leeftijd en geslacht, 2005*

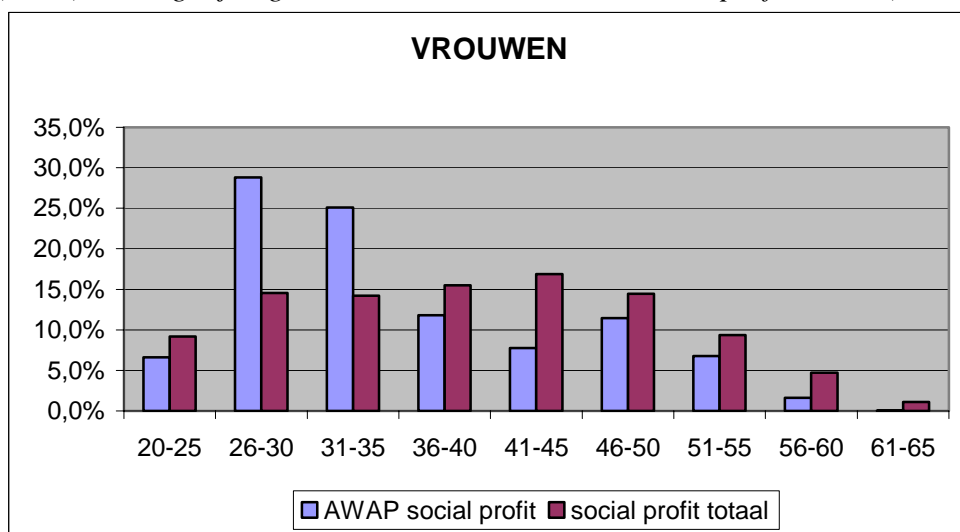
Leeftijd	Opleiding		Loopbaankrediet		Zorg		Landing		Bedrijven in moeilijkheden		Algemeen totaal
	m	vr	m	vr	m	vr	m	vr	m	vr	
<b>20-25</b>	0	3	3	15	7	262	nvt	nvt	0	0	290
<b>26-30</b>	6	23	12	111	52	1.083	nvt	nvt	0	1	1.288
<b>31-35</b>	5	31	6	158	120	872	nvt	nvt	0	0	1.192
<b>36-40</b>	1	19	12	98	78	382	nvt	nvt	0	0	590
<b>41-45</b>	2	17	14	101	53	211	nvt	nvt	0	0	398
<b>46-50</b>	1	4	13	46	25	164	109	270	0	0	632
<b>51-55</b>	2	0	1	31	11	87	91	169	0	0	392
<b>56-60</b>	0	1	1	7	2	20	33	40	0	0	104
<b>61-65</b>	0	0	0	1	0	0	3	1	0	0	5
<b>?</b>				1		6		1			8
<b>Totaal</b>	17	98	62	569	348	3.087	236	481	0	1	4.899

In de verdeling naar leeftijd valt op dat meer dan de helft van de aanvragers tussen 26 en 35 jaar is, en dit als gevolg van het hoge aantal jonge vrouwen die in deze leeftijdsfase ouderschapsverlof opnemen in het kader van het zorgkrediet.

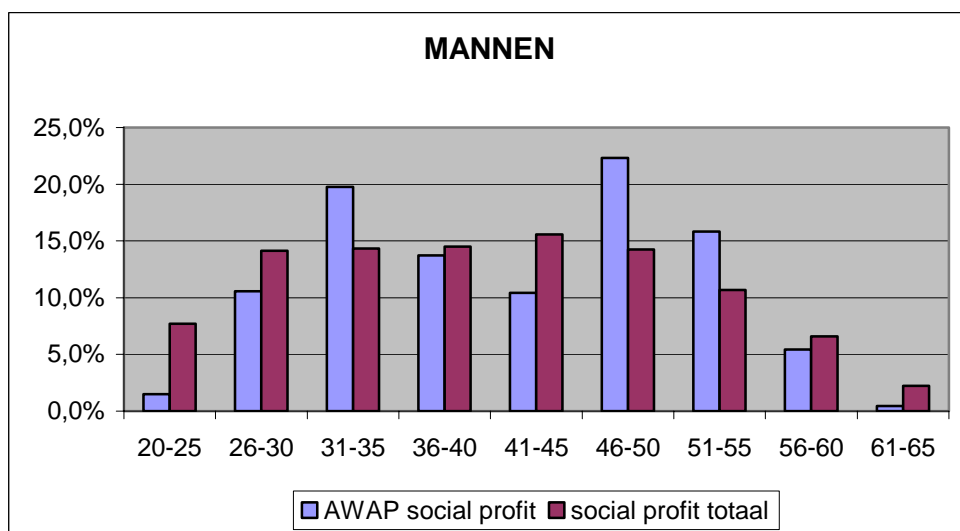
De relatief beperkte groep mannelijke aanvragers is meer evenredig verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën. Dit komt vooral door hun sterkere vertegenwoordiging in de landingsbanen: 1/3 van de aanvragen voor een landingsbaan wordt ingediend door een man. In de overige krediettypes is dit slechts 10 tot 15 %.

De onderstaande twee figuren vergelijken de leeftijd en het geslacht van de aanvragers van een aanmoedigingspremie met het profiel van alle werknemers uit de social profit sector (RSZ-cijfers België, 2004). Deze vergelijking bevestigt dat vooral de vrouwelijke werknemers tussen 26 en 35 jaar sterk oververtegenwoordigd zijn bij de aanvragers van een premie (meer dan 50% van de aanvragers tegenover 29% in de totale groep vrouwelijke werknemers). Bij de mannen is er een sterke oververtegenwoordiging in de leeftijdsgroep 46-55 jaar (38% van de aanvragen tegenover 25% in de totale groep mannelijke werknemers).

*Figuur: Aanvragers aanmoedigingspremie social profit sector naar leeftijd en geslacht (2005), in vergelijking met alle werknemers in de social profit sector (2004).*



**Bron: MVG (AWAP), RSZ.**



### 3.2.3. Samenvatting

De belangrijkste elementen uit de analyse van de aanmoedigingspremies in het stelsel van de social profit sector kunnen als volgt worden samengevat:

- In 2005 werden in totaal 4.899 premieaanvragen ingediend, dit is een stijging met 8 % op jaarbasis, na een stijging met 7 % in 2004.
- Van de 4.899 ingediende dossiers werd bijna 90 % goedgekeurd.
- Het merendeel (72 %) van de gunstige dossiers heeft betrekking op het zorgkrediet, de landingsbanen vormen 15 %, het loopbaankrediet 10 % en het opleidingskrediet 2 % van de goedgekeurde aanvragen.
- De vrouwen blijven sterk oververtegenwoordigd met 86,5 % van de aanvragen. Enkel wat de landingsbanen betreft, is de verhouding man / vrouw wat evenwichtiger: 33 % van de aanvragen voor een landingsbaan wordt ingediend door een man.
- Vooral vrouwelijke werknemers tussen 26 en 35 jaar zijn sterk oververtegenwoordigd in het stelsel, de mannelijke aanvragers zijn meer evenredig verdeeld naar leeftijd.
- Ongeveer de helft van de aanvragen komen uit de sector van de opvoedings- en huisvestingsinstellingen (PC 319); op de tweede plaats komen de aanvragen afkomstig van werknemers uit de gezinshulp (PC 318).
- Gemiddeld wordt voor ruim 2 jaar een premie toegekend; deze relatief lange duurtijd is vooral een gevolg van de erg lange looptijd van de landingsbanen (gemiddeld 12 jaar en 2 maanden).
- Het gemiddeld toegekend premiebedrag bedraagt 188 euro netto per maand.
- 57 % van de gunstige dossiers is afkomstig van werknemers die halftijds tot voltijds werken en hun loopbaan volledig onderbreken. De 1/5<sup>de</sup>-vermindering kent een belangrijke groei en maakt nu 21 % uit van alle aanvragen.

## 4. Evolutie Vlaamse aanmoedigingspremies versus evolutie RVA-tijds krediet

In dit hoofdstuk wordt de evolutie van het federale stelsel van tijds krediet vergeleken met de evolutie van het Vlaamse stelsel van aanmoedigingspremies.

Eerst wordt nagegaan hoe het federale stelsel van tijds krediet sinds de invoering ervan in januari 2002 is geëvolueerd; het gemiddeld aantal werknemers in tijds krediet in 2005 wordt vergeleken met het gemiddeld aantal de jaren ervoor. Vervolgens worden de federale en Vlaamse cijfers met elkaar vergeleken en wordt een aanzet gegeven tot duiding van het bekomen resultaat.

### 4.1. Evolutie van het tijds krediet op federaal niveau

Uit cijfers van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) blijkt de sterke groei van het tijds krediet in de privé-sector sinds de invoering ervan vanaf 1 januari 2002. Ook de drie thematische verloven, met name het ouderschapsverlof, het verlof voor medische bijstand en het palliatief verlof, kenden de laatste jaren een aanzienlijke stijging van het aantal begunstigten.

Onderstaande tabel geeft het gemiddeld aantal betalingen per maand weer van 2002 tot 2005. Het tijds krediet heeft enkel betrekking op de privé-sector, de thematische verloven bestrijken zowel de privé- als de openbare sector.

*Tabel 26: Maandgemiddelde aantal betalingen tijds krediet en thematische verloven voor het Rijk, 2002 – 2005, RVA*

	2002	2003	2004	2005	Stijging 2005 t.o.v. 2004
Tijds krediet	23.164	54.442	73.088	89.015	+ 22 %
Thematische verloven	14.055	22.225	27.459	31.522	+ 15 %

Sinds het opstartjaar 2002 is het aantal werknemers in België dat een of andere vorm van tijds krediet opneemt, geëvolueerd van gemiddeld 23.164 tot 89.015. Deze cijfers omvatten de verschillende stelsels uit het federale tijds krediet, dus ook de 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering en de landingsbanen voor werknemers van 50 jaar of ouder.

Ook de drie thematische verloven kenden een groeiend succes: van gemiddeld 14.055 werknemers in 2002 tot 31.522 in 2005. De stijging hier is voor het grootste deel toe te schrijven aan de sterke toename van het ouderschapsverlof.

De RVA-cijfergegevens voor het Vlaamse Gewest, meer bepaald de privé-sector, worden in onderstaande tabel weergegeven; ook hier gaat het om het gemiddeld aantal betalingen per maand.

*Tabel 27: Maandgemiddelde aantal betalingen tijdskrediet en thematische verloven voor de privé-sector in het Vlaams Gewest, 2002 – 2005, RVA*

	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>Stijging 2005 t.o.v. 2004</b>
Voltijds en halftijds tijdskrediet (excl. landingsbanen)	6.088	12.528	13.925	19.264	+ 38 %
1/5 <sup>de</sup> vermindering (excl. landingsbanen)	4.645	10.605	15.013	18.510	+ 23 %
Landingsbanen 1/2de en 1/5de vermindering	6.649	16.563	23.743	26.366	+ 11 %
<b>Subtotaal tijdskrediet</b> (incl. 1/5 <sup>de</sup> vermindering en landingsbanen)	<b>17.382</b>	<b>39.696</b>	<b>52.681</b>	<b>64.140</b>	<b>+ 22 %</b>
Ouderschapsverlof	7.799	11.754	14.218	16.435	+ 16 %
Medische bijstand	1.332	1.672	1.886	2.135	+ 13 %
Palliatief verlof	63	84	91	93	+ 2 %
<b>Subtotaal thematische verloven</b>	<b>9.194</b>	<b>13.510</b>	<b>16.195</b>	<b>18.663</b>	<b>+ 15 %</b>
<b>Algemeen totaal</b>	<b>26.576</b>	<b>53.206</b>	<b>68.876</b>	<b>82.803</b>	<b>+ 20 %</b>

In het opstartjaar 2002 namen in het Vlaamse Gewest maandelijks gemiddeld 17.382 werknemers uit de privé-sector (de openbare kredietinstellingen inbegrepen) een of andere vorm van tijdskrediet. Na een sterke groei in 2003 en 2004 is het aantal rechthebbenden per maand in 2005 nog verder gestegen tot gemiddeld 64.140. In 2005 was de stijging het meest uitgesproken bij het tijdskrediet in de strikte zin (volledige en halftijdse onderbreking/+ 38%).

Ook wat de thematische verloven betreft was er in het Vlaamse Gewest een verdere groei, namelijk van 16.195 rechthebbenden per maand in 2004 naar 18.663 in 2005 (+ 15 %), en dit vooral als gevolg van de toename van het aantal werknemers met ouderschapsverlof (+ 16 %).

## 4.2. Evolutie van de aanmoedigingspremies op Vlaams niveau

In de privé-sector (met inbegrip van de social profit sector) werden in 2005 in totaal 27.198 aanmoedigingspremies toegekend op basis van een tijdskrediet of thematisch verlof. De premies in het kader van steun aan ondernemingen in moeilijkheden en de premies voor landingsbanen in de social profit sector werden hier niet meegeteld.

In vergelijking met 2004 betekent dit een lichte daling van het aantal toegekende premies met 2 %. Opgesplitst naar geslacht stellen we bij de mannen evenwel een stijging met 7 % vast, terwijl het aantal toegekende premies aan vrouwelijke werknemers daalde met 4 %.

De lichte daling in 2005 van het totaal aantal toegekende premies kan toegeschreven worden aan de nieuwe regelgeving voor de privé-sector (besluit van de Vlaamse Regering van 25 maart 2005), die op 1 april 2005 van kracht werd (zie hoofdstuk 2). Als gevolg van de gewijzigde regelgeving werden 14,5 % van de in 2005 ingediende premieaanvragen voor de strikte privé-sector geweigerd (tegenover slechts 7 % weigeringen in 2004).

*Tabel 28: Evolutie van het aantal toegekende aanmoedigingspremies in de privé-sector (op basis van een tijdskrediet of thematisch verlof), 2002 – 2005.*

	<b>Man</b>	<b>Vrouw</b>	<b>Totaal</b>
<b>2002</b>	2.152	14.400	16.552
<b>2003</b>	3.989	20.318	24.307
<b>2004</b>	5.134	22.679	27.813
<b>2005</b>	5.489	21.709	27.198
<b>Evolutie 2005 t.o.v. 2004</b>	+ 7 %	- 4 %	- 2 %

## 4.3. Vergelijking

Voorafgaandelijk dient vermeld te worden dat de Directie Statistieken van RVA enkel cijfers ter beschikking stelt met betrekking tot het *aantal betalingen* dat in een bepaalde maand is uitgevoerd. Voor de aanmoedigingspremies wordt gerekend met het *aantal goedgekeurde aanvragen*.

Om een vergelijkingsbasis te creëren zou het gemiddeld aantal betalingen op maandbasis voor de aanmoedigingspremies berekend kunnen worden. Voor 2005 zijn er maandelijks gemiddeld ca. 15.500 betalingen gebeurd voor de privé-sector en social profit sector samen. Dit is minder dan de helft van het aantal betalingen bij RVA voor vergelijkbare types tijdskrediet, namelijk 37.927 betalingen op maandbasis (zie tabel 29).

Deze vergelijking van absolute cijfers moet echter sterk genuanceerd worden omwille van volgende fundamentele verschilpunten in de gegevens :

- de aanvraag van de premie kan gebeuren tot 6 maanden na de goedkeuring door RVA; daardoor kunnen tot 6 maanden betaling bij RVA corresponderen met 1 enkele betaling van 6 maanden premie in 1 bepaalde maand bij de aanmoedigingspremies
- RVA deelt de aanvragen op naar woonplaats van de werknemer, terwijl de regelgeving van de aanmoedigingspremies een recht toekent naargelang de plaats van tewerkstelling; dit impliceert dat werknemers uit Vlaanderen die in Brussel of het Waalse Gewest werken en tijdskrediet opnemen, wel vervat zitten in de RVA-cijfers, maar niet in de cijfers van de aanmoedigingspremies kunnen voorkomen
- het tijdskrediet bij RVA kan langer worden toegekend dan de maximale toekenningsduur van de aanmoedigingspremie; de personen die in hun derde, vierde, ... jaar tijdskrediet zitten, zijn ook begrepen in de RVA-cijfers
- er kan enkel een aanmoedigingspremie worden toegekend indien men een tijdskrediet opneemt voor opleiding of specifieke zorgverlening; al de andere gevallen van tijdskrediet zitten wel in de RVA-cijfers maar niet in de cijfers van de aanmoedigingspremies
- er is de beperkende voorwaarde van de sector- en bedrijfsakkoorden, waardoor werknemers van sectoren of ondernemingen waar geen akkoord inzake de aanmoedigingspremies werd afgesloten, aan nog striktere voorwaarden moeten voldoen om in aanmerking te komen voor een premie (zorgkrediet enkel in geval van thematische verlopen of verzorgen van een zwaar zieke, opleidingskrediet enkel voor tweedekansonderwijs).

Met andere woorden zelfs indien een zelfde uitgangspunt wordt genomen, namelijk het aantal betalingen per maand, laten de bovenstaande verschillen niet toe om beide cijfers te vergelijken.

Het naast elkaar plaatsen van de cijfergegevens is echter wél interessant om de evolutie in beide stelsels te vergelijken. De onderstaande tabel geeft deze evolutie weer voor RVA (gemiddeld aantal betalingen per maand) en de aanmoedigingspremies (aantal goedgekeurde aanvragen op jaarbasis).

Voor de vergelijking worden de RVA-cijfers voor de privé-sector in het Vlaamse Gewest als uitgangspunt genomen. De federale uitkeringen voor 50-plussers die hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken en de uitkeringen in het kader van de 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering worden hierbij buiten beschouwing gelaten, vermits zowel deze landingsbanen als de 1/5<sup>de</sup>-loopbaanvermindering sinds 2002 niet meer in aanmerking komen voor een Vlaamse premie.



Tabel 29: Maandgemiddelde aantal betalingen tijdskrediet en thematisch verlof voor de privé-sector in het Vlaamse Gewest (RVA) en jaarlijks aantal toegekende aanmoedigingspremies in de privé-sector (MVG), 2002 – 2005.

	2002	2003	2004	2005	Evolutie 2005 t.o.v. 2004
<b>RVA:</b>					
- tijdskrediet (excl. 50+ en 1/5 <sup>de</sup> )	6.088	12.528	13.925	19.264	+ 38 %
- thematische verloven	9.194	13.510	16.195	18.663	+ 15 %
<b>Totaal RVA</b> (cijfers op maandbasis)	15.282	26.038	30.120	37.927	+ 26 %
<b>Vlaamse aanmoedigingspremies</b> (cijfers op jaarbasis)	16.552	24.307	27.813	27.198	- 2 %

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de federale stelsels van tijdskrediet (in de enge zin) en thematische verloven samen in 2005 een groei kenden van 26 % tegenover 2004, terwijl het Vlaamse stelsel van aanmoedigingspremies voor de privé-sector daalde met 2 %. Zoals eerder gesteld ligt de reden voor deze (lichte) daling in de gewijzigde Vlaamse regelgeving, die een verstrenging inhoudt van de toekenningsvoorwaarden voor de premies in de privé-sector.

## 5. Infolijn aanmoedigingspremies

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de mogelijkheden die de burger heeft om zowel dossiermatige als algemene informatie te verkrijgen omtrent de Vlaamse aanmoedigingspremies.

Naast het opzoeken van informatie op de website van de administratie werkgelegenheid, kan de burger via 3 kanalen contact opnemen: telefonisch via het gratis nummer van de VDAB Servicelijn en het gratis nummer van de Vlaamse infolijn, of via het e-mailadres van de eigen infocel ([aanmoedigingspremie@vlaanderen.be](mailto:aanmoedigingspremie@vlaanderen.be)).

### 5.1. Huidige situatie

Via de Servicelijn, die bemand wordt door medewerkers van het VDAB-callcenter, kan eerstelijnsinformatie worden verkregen. Deze medewerkers werden door de infocel opgeleid om de meer algemene vragen te kunnen beantwoorden. Dossiergebonden en specifieke vragen worden via e-mail voorgelegd aan de infocel die vervolgens zelf contact opneemt met de burger.

Wie het gratis nummer van de Vlaamse infolijn vormt, kan hier eveneens een antwoord krijgen op meer algemene, informatieve vragen. Ook deze medewerkers werden hiertoe opgeleid door de eigen infocel. Voor dossiergebonden of meer specifieke vragen wordt de burger rechtstreeks doorverbonden met de infocel. Via een intern telefoonnummer ( 02-553 ) dat in oudere informatiebrochures stond vermeld en waarop nog dagelijks tientallen oproepen binnenkomen, krijgt de burger in eerste instantie een antwoord van de medewerkers van de Vlaamse infolijn.

Via e-mail kunnen de vragen rechtstreeks aan de eigen infocel worden gesteld. Dossiergebonden en specifieke vragen die in de front-offices van de Servicelijn en de Vlaamse infolijn niet afdoende kunnen worden beantwoord, worden verder behandeld door de infocel.

### 5.2. Evolutie

De onderstaande tabel geeft de evolutie weer van het globaal aantal vragen dat jaarlijks door de burger wordt geïntroduceerd via de verschillende infokanalen.

Tabel 30: Telefonisch beantwoorde vragen aanmoedigingspremies, 2002 - 2005

Jaar	Infocel	Vlaamse infolijn		Servicelijn	Totaal
		0800	02-553		
2002	15.532	32.264	7.198	4.616	59.610
2003	9.547	14.713	3.547	9.165	36.972
2004	10.351	8.779	1.880	10.964	31.974
2005	10.318	4.006	1.456	12.146	27.926

Bij de Vlaamse infolijn worden de oproepen op het 0800-nummer en deze op het interne telefoonnummer (02-553) afzonderlijk vermeld.

In vergelijking met 2004 werden in de loop van 2005 opnieuw minder vragen geformuleerd door de Vlaamse burger. Globaal gezien daalde het totaal aantal telefonische oproepen in 2005 met 13 %. De verklaring hiervoor is te vinden in:

- de zeer korte behandeltermijnen en het respecteren van de betalingstermijnen;
- de natuurlijke inburgering en bekendheid van de regelgeving in verband met de aanmoedigingspremies: de wetgeving voor de aanmoedigingspremies bleef in deze periode ongewijzigd voor de Vlaamse openbare sector en de Vlaamse private social profit sector;
- in de privé sector werden wel enkele wijzigingen doorgevoerd overeenkomstig het besluit van de Vlaamse regering van 25 maart 2005 maar de aanpassingen hadden enkel te maken met de maximum toekenningsduur en met de leeftijd van de kinderen ten laste voor wie een zorgkrediet kan worden aangevraagd.

Het aandeel van de oproepen dat door de Servicelijn wordt opgevangen, kent een nieuwe stijging met 11 %. Het nummer van de Servicelijn (voorheen betalend aan verhoogd tarief en sinds 2004 gratis) werd via brochures en briefwisseling met de burger met nadruk bekendgemaakt.

Tabel 31: Verwerkte mails infocel, 2002 - 2005

Jaar	Totaal	Escalaties in %	Rechtstreekse mails in %
2002	6.202	27 %	73 %
2003	5.715	23 %	77 %
2004	8.000	20 %	80 %
2005	9.782	16 %	84 %

Het aantal verwerkte e-mails steeg in 2005 met 22 % ten opzichte van 2004. De verklaring hiervoor kan gevonden worden in het feit dat deze internet-toepassing meer en meer ingeburgerd raakt. Bovendien speelt de klant- en gebruiksvriendelijkheid zeker een rol: via e-mail kunnen de vragen op elk tijdstip van dag of nacht worden geformuleerd en per kerende ontvangt de burger een antwoord.

Voor het globaal aantal escalaties (dit zijn de vragen die door de medewerkers van de Servicelijn en de Vlaamse infolijn via e-mail worden voorgelegd aan de infocel) stellen we een vermindering met 4 % vast. Van alle e-mails wordt 84 % rechtstreeks door de burger tot de infocel gericht.

### 5.3. Analyse van de telefonische oproepen

De onderstaande tabel geeft het aantal oproepen weer die in de loop van het jaar 2005 werden beantwoord. Het betreft de gegevens van de infocel, van de Vlaamse infolijn en deze van de Servicelijn. Bij de Vlaamse infolijn worden de oproepen op het 0800-nummer en deze op het interne telefoonnummer (02-553) afzonderlijk vermeld.

*Tabel 32: Telefonisch beantwoorde vragen aanmoedigingspremies, 2005*

Maand	Infocel	Vlaamse infolijn		Servicelijn	Totaal
		0800	02-553		
<b>Januari</b>	1020	486	120	857	<b>2.483</b>
<b>Februari</b>	940	442	211	822	<b>2.415</b>
<b>Maart</b>	815	385	124	957	<b>2.281</b>
<b>April</b>	1094	354	91	1381	<b>2.920</b>
<b>Mei</b>	970	319	98	1089	<b>2.476</b>
<b>Juni</b>	884	332	136	997	<b>2.349</b>
<b>Juli</b>	701	248	106	852	<b>1.907</b>
<b>Augustus</b>	771	307	73	1349	<b>2.500</b>
<b>September</b>	615	308	161	1381	<b>2.465</b>
<b>Oktober</b>	810	305	63	1003	<b>2.181</b>
<b>November</b>	860	274	113	505	<b>1.752</b>
<b>December</b>	838	246	160	953	<b>2.197</b>
<b>Totaal</b>	<b>10.318</b>	<b>4.006</b>	<b>1.456</b> <b>5.462</b>	<b>12.146</b>	<b>27.926</b>

In totaal werden 27.926 telefonische oproepen beantwoord, waarvan het grootste aantal op de VDAB-Servicelijn die volledig ingeburgerd lijkt te zijn. In de publicaties, op de website en in de briefwisseling werd vanaf mei 2002 melding gemaakt van het toen nog betalende nummer van de Servicelijn. Sinds april 2004 werd een gratis nummer ingevoerd waarop ondertussen beduidend meer oproepen geregistreerd worden dan op het nummer van de Vlaamse infolijn, dat sindsdien alleen nog summier op de website wordt weergegeven.

Vragen die in de front-offices van de Vlaamse infolijn en de Servicelijn niet afdoende kunnen worden beantwoord, worden getransfereerd naar de infocel. Van alle behandelde oproepen stuurt de Vlaamse infolijn 12 % telefonisch door naar de infocel voor verdere afhandeling. Meestal gaat het hier om dossiergebonden vragen. Voor de burger blijft de oproep gratis. Indien de infocel niet telefonisch bereikbaar is op dat ogenblik, wordt de vraag op mail gezet (escalatie) en belt men vanuit de infocel de burger zelf terug.

Op de Servicelijn worden de telefonische oproepen nooit doorverbonden. Vragen waarop men niet zelf kan antwoorden, worden steeds per mail geëscaleerd. In 2005 werd voor 11 % van de oproepen een escalatiemail verstuurd. Vanuit de infocel werd de burger dan telefonisch gecontacteerd.

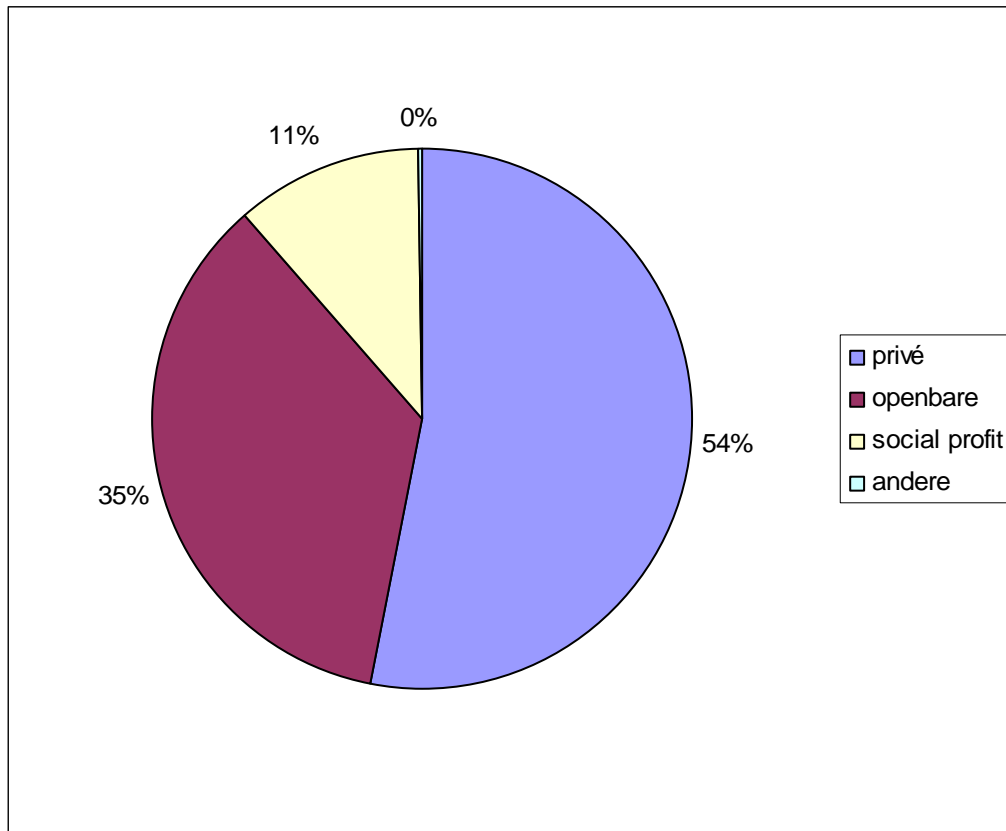
Vragen voor infobrochures worden in de front-offices afgehandeld. In 2005 werden op de Vlaamse infolijn 1.000 brochures betreffende de aanmoedigingspremies aangevraagd. Op de Servicelijn werden 3.791 aanvragen geregistreerd en de eigen infocel werd 1.373 keer rechtstreeks gecontacteerd met het verzoek om één of meer brochures op te sturen. Globaal gezien stijgt het aantal aangevraagde brochures met 22 %. De verklaring hiervoor kan worden gevonden in de wijzigingen die in maart 2005 werden doorgevoerd in de regelgeving voor de privé sector. Niettegenstaande een grotere bekendheid en vertrouwdheid met onze website waar brochures en aanvraagformulieren op elk moment kunnen worden geconsulteerd en gedownload, wordt toch nog steeds een hoog aantal gedrukte brochures aangevraagd.

*Tabel 33: Aanvragen informatiebrochures aanmoedigingspremies, 2002 - 2005*

<b>Jaar</b>	<b>Infocel</b>	<b>Vlaamse infolijn</b>	<b>Servicelijn</b>	<b>Totaal</b>
<b>2002</b>		5.013		5.013
<b>2003</b>	927	5.099	1.517	7.543
<b>2004</b>	1.025	2.531	1.504	5.060
<b>2005</b>	<b>1.373</b>	<b>1.000</b>	<b>3.791</b>	<b>6.164</b>

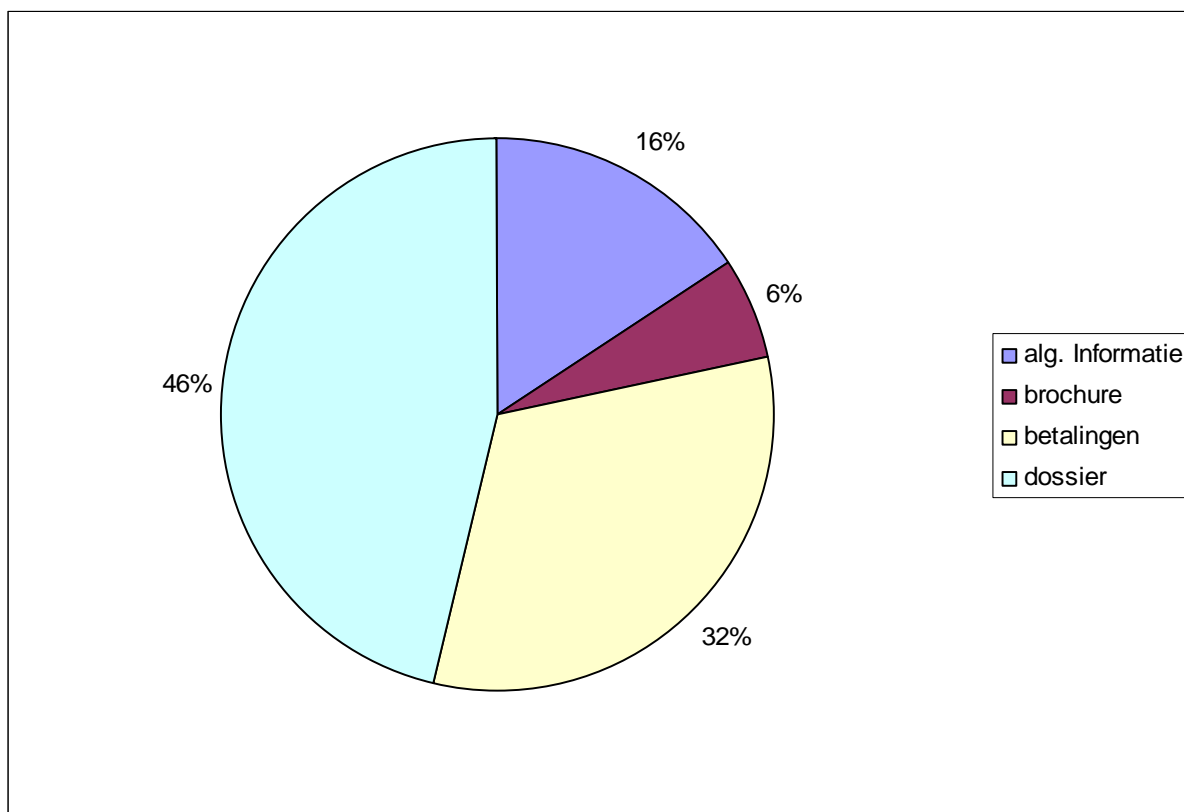
Onderstaande figuren geven een beeld van de aard van de telefonisch gestelde vragen. De eerste figuur geeft de verdeling naar sector; de tweede figuur geeft een opdeling naargelang de aard van de vraag.

*Figuur 1 : Telefonische vragen infocel naar sector, 2005*



De verdeling van het aantal vragen naar sector ligt in de lijn van de verwachtingen: enerzijds speelt het aantal dossiers uit een bepaalde sector een belangrijke rol en anderzijds de vertrouwdheid met de wettelijke basis. Zo heeft 54 % van de vragen betrekking op de privé-sector; dit is perfect te verklaren door het grote aantal aanvragen dat hier jaarlijks wordt gedaan en de wijzigingen in de regelgeving die sinds 1 april 2005 van kracht zijn. Het aantal dossiers in de openbare sector is qua orde van grootte vergelijkbaar met dat van de privé-sector, maar aangezien het om een gekende en daarenboven om een vrij eenduidige regelgeving gaat, is het aandeel in de telefonische vragen een stuk lager (35 %). De social profit sector vertegenwoordigt 11 % van de telefonische oproepen, wat hoger is dan het aandeel van deze sector in het aantal premieaanvragen; dit valt te verklaren door de grotere complexiteit van het social profit stelsel.

*Figuur 2 : Telefonische vragen infocel naar aard van de vraag, 2005*



Wat de aard van de vragen betreft, zien we in figuur 2 dat 46 % van de vragen dossiergebonden is en 32 % betrekking heeft op de betalingen. Algemene informatie en aanvragen van brochures - vragen die in de front-offices kunnen worden afgehandeld - zijn goed voor respectievelijk 16 % en 6 % van de oproepen. De vragen met betrekking tot de betalingen zijn grotendeels geconcentreerd rond de tijdstippen waarop de betalingen plaatsvinden; men vraagt zich af wanneer de betaling precies gebeurt, of het juiste rekeningnummer werd doorgegeven, welke periode wordt betaald,...

#### 5.4. Analyse van de behandelde mails

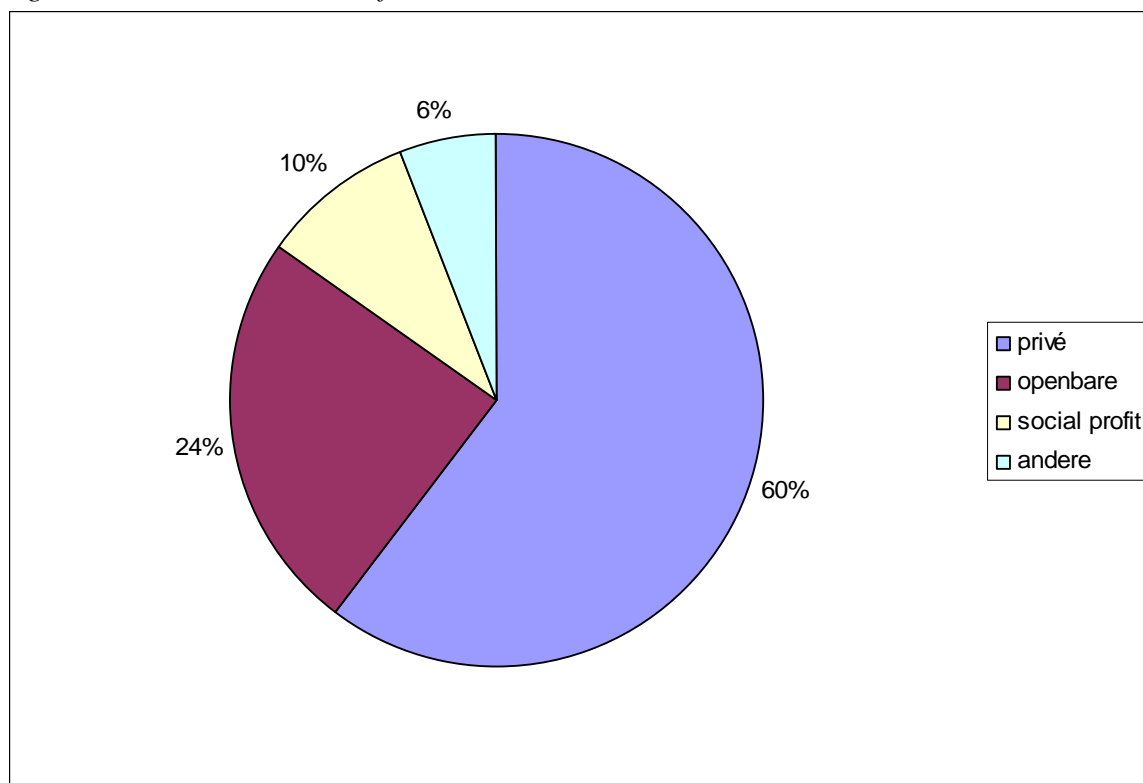
Tabel 34 geeft een overzicht van het aantal per mail verstuurd vragen die door de infocel werden verwerkt. Het betreft enerzijds de rechtstreekse mails die worden verstuurd naar het algemene mailadres [aanmoedigingspremie@vlaanderen.be](mailto:aanmoedigingspremie@vlaanderen.be) en anderzijds de escalatiemails die afkomstig zijn van de Vlaamse infolijn of de Servicelijn.

Tabel 34: Verwerkte mails infocel, 2005

Maand	Totaal	Escalaties in %	Rechtstreekse mails in %
Januari	880	12 %	88 %
Februari	884	10 %	90 %
Maart	818	14 %	86 %
April	1034	17 %	83 %
Mei	915	19 %	81 %
Juni	790	20 %	80 %
Juli	622	18 %	82 %
Augustus	833	20 %	80 %
September	624	19 %	81 %
Oktober	818	16 %	84 %
November	812	12 %	88 %
December	752	17 %	83 %
<b>Totaal</b>	<b>9.782</b>	<b>16 %</b>	<b>84 %</b>

We zien dat in totaal 9.782 mails werden behandeld; 84 % hiervan zijn mails die rechtstreeks naar het algemene mailadres van de aanmoedigingspremies werden verstuurd. In de overige gevallen gaat het om vragen die in eerste instantie gesteld werden aan medewerkers van de Servicelijn of van de Vlaamse infolijn en die veelal omwille van het dossiergebonden karakter ervan, naar de back-office werden doorgestuurd voor verdere behandeling. De burger in kwestie werd in dat geval gecontacteerd vanuit de infocel en kreeg telefonisch een antwoord op de gestelde vraag.

Figuur 3: Verwerkte mails infocel naar sector, 2005





Net als in het geval van de telefonische oproepen betrof het merendeel van de mailberichten een vraag omtrent de regelgeving of een dossier in de privé-sector. Zoals eerder aangehaald ligt de verklaring voor de hand: ruim de helft van het aantal verwerkte dossiers is afkomstig van de privé-sector en bovendien zijn er in de regelgeving voor de privé sector sinds 1 april 2005 enkele wijzigingen van kracht, wat zowel een hoog aantal informatieve vragen maar ook dossiergebonden vragen met zich meebrengt.

## 5.5. Samenvatting

De infocel beantwoordt aan een duidelijke behoefte; dit blijkt uit het grote aantal vragen dat zowel telefonisch als per mail werd voorgelegd. In 2005 werden in totaal 27.926 telefonische oproepen en 9.782 mails met dossiergebonden of algemeen informatieve vragen beantwoord.

Zowel wat de telefoons als de mails betreft, had de meerderheid van de vragen betrekking op de regelgeving voor of dossiers van de privé-sector. Ook omtrent de regelgeving van de social profit sector werden - in verhouding tot het aantal dossiers - relatief veel vragen gesteld. In de openbare sector gaat het om een meer bekende reglementering, waardoor het aandeel in de hoeveelheid vragen lager ligt.

## 6. Besluit

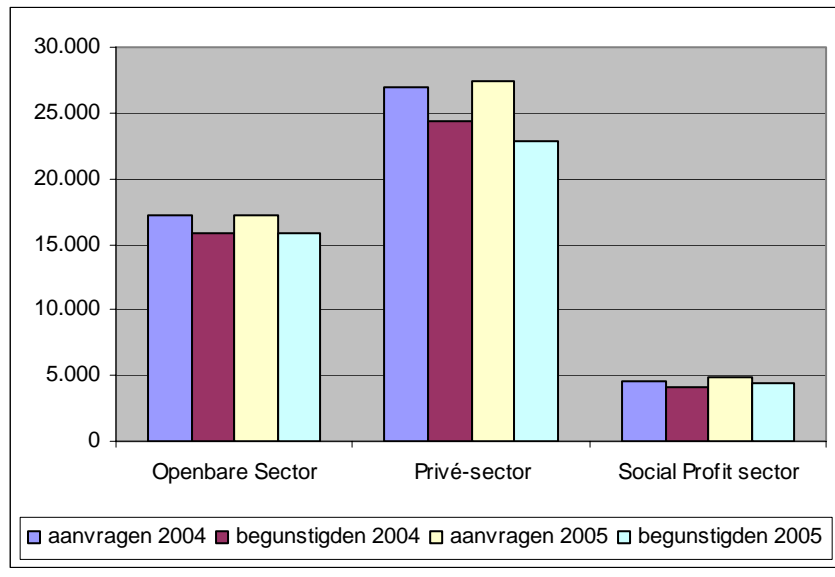
### 6.1. Kerncijfers: evolutie en bereikte doelgroep van de Vlaamse aanmoedigingspremies in 2005

Tabel 35: Kerncijfers Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet, 2005

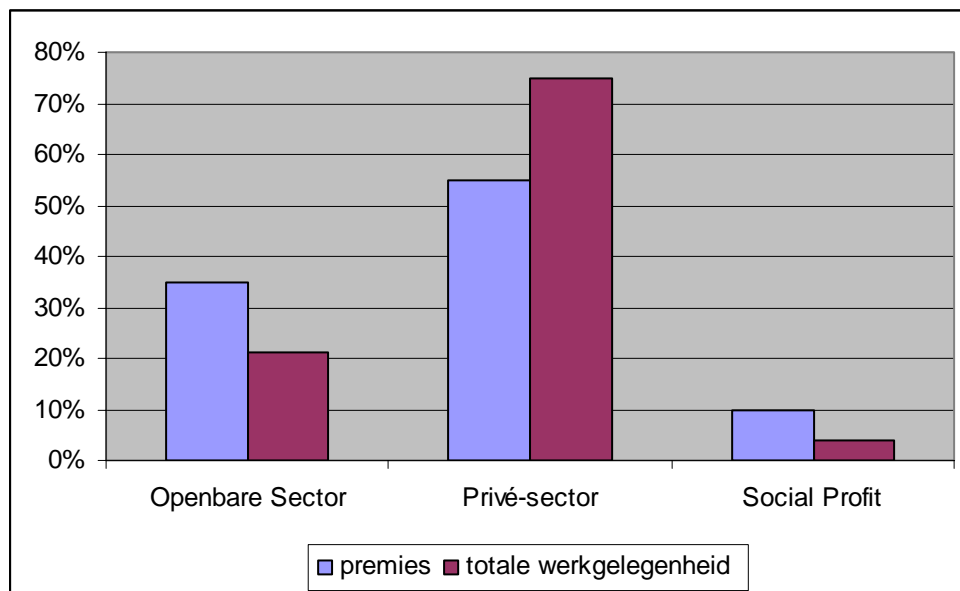
	Openbare Sector	Privé-sector	Social Profit sector	Totaal
Aantal aanvragers in 2005	17.194	27.455	4.899	49.548
Evolutie 2002-2003	-2%	+40%	+12%	+18,5%
Evolutie 2003-2004	+4%	+12%	+7%	+8,7%
Evolutie 2004-2005	+0%	+2%	+8%	+1,8%
% geweigerde aanvragen	7%	15%	9%	12%
Aantal begunstigden in 2005	15.774	22.827	4.371	42.972
Evolutie 2004-2005	-0%	-6%	+7%	-3%
% in totale groep begunstigden	37%	53%	10%	100%
% in totale loontrekkende werkgelegenheid (RSZ 2002)	21%	75%	4%	100%
Vrouwen (%)	85%	78,5%	86%	82%
26 tot 35 jaar (%)	43,5%	62,5%	50%	53%
+50 jaar (%)	16,4%	5,4%	10%	9%
Gemiddelde duurtijd	9 maand	6 maand	2 jaar	
Gemiddeld premiebedrag (netto per maand)	72 euro	92 euro	188 euro	
Zorgkrediet	-	99%	72%	
Loopbaanonderbreking of Loopbaankrediet	97%	-	10%	
Volgen van een opleiding	3%	1%	2%	
Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	-	0%	-	
Landingsbaan (>50 jaar)	-	-	15%	
Volledige onderbreking	34%	43%	58%	41%
Halftijdse onderbreking	36%	16%	22%	24%
1/5 <sup>e</sup> onderbreking	25%	41%	21%	33%
Overige	5%	-	-	2%

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid

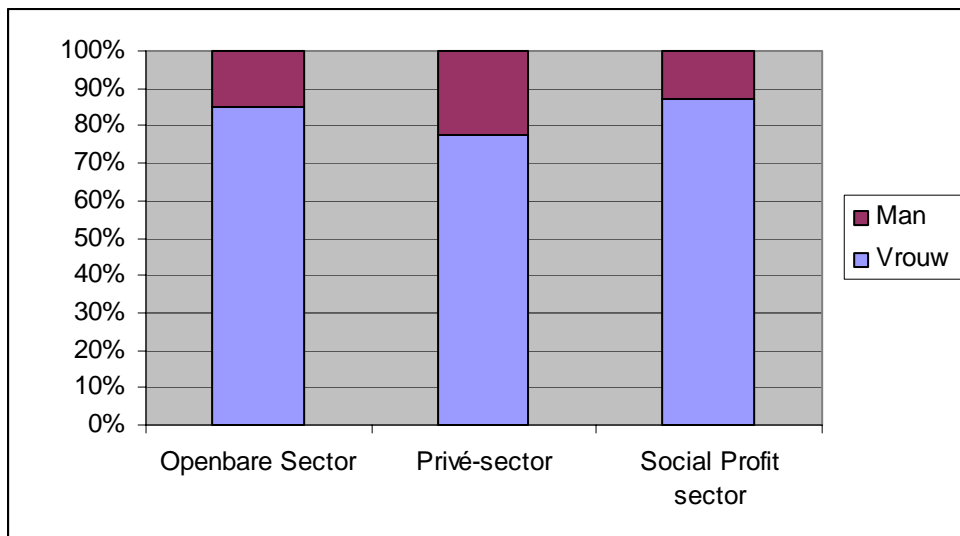
Figuur 4: De evolutie van het aantal aanvragers en begunstigden van een aanmoedigingspremie per stelsel, 2004-2005



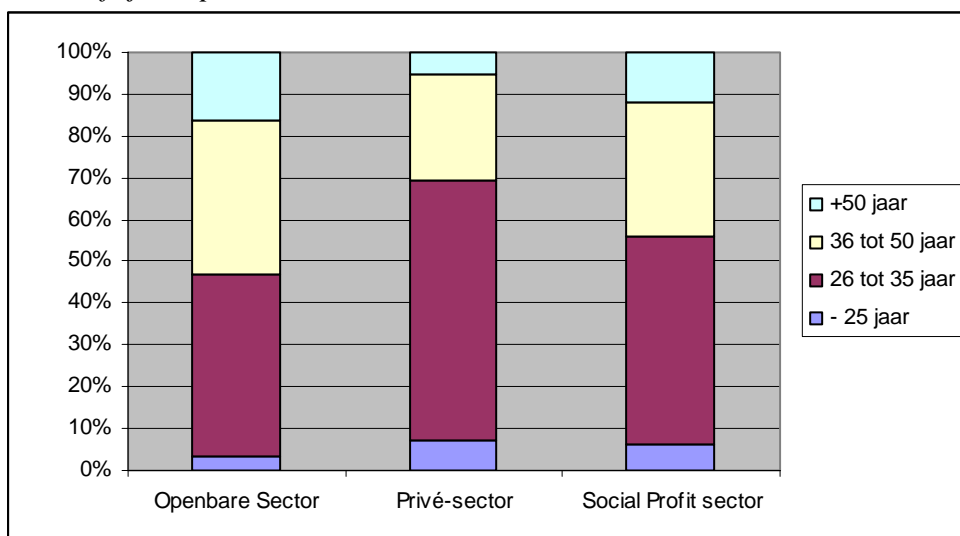
Figuur 5: Aandeel van het aantal aanvragers van een aanmoedigingspremie per stelsel in 2005, in vergelijking met de sectorale samenstelling van de totale Vlaamse werkgelegenheid



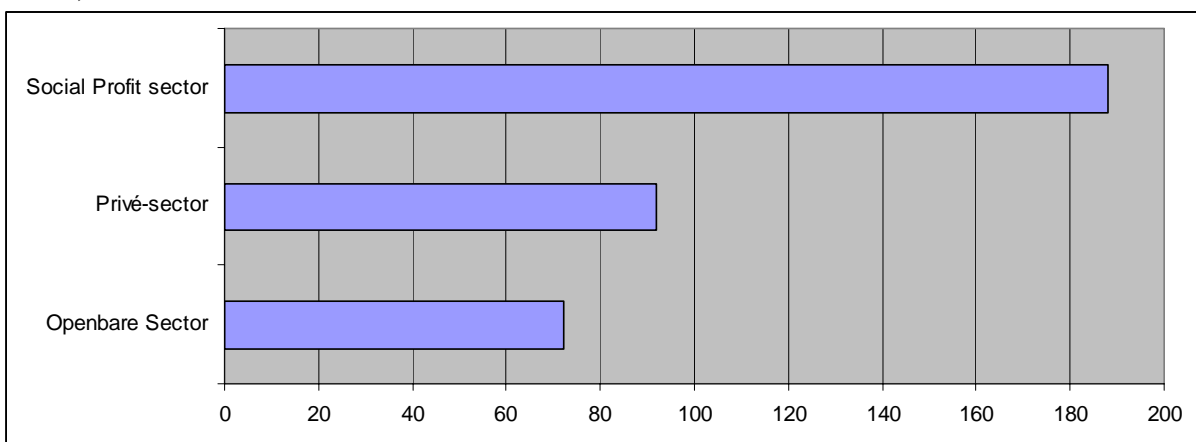
*Figuur 6: Procentuele verdeling van het aantal aanvragen voor een aanmoedigingspremie naar geslacht en per stelsel, 2005*



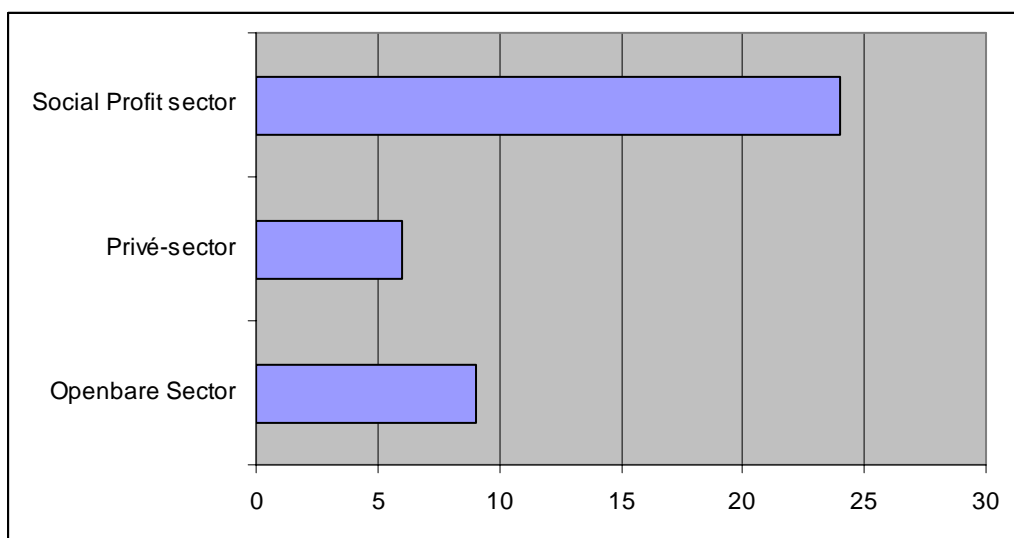
*Figuur 7: Procentuele verdeling van het aantal aanvragen voor een aanmoedigingspremie naar leeftijd en per stelsel, 2005*



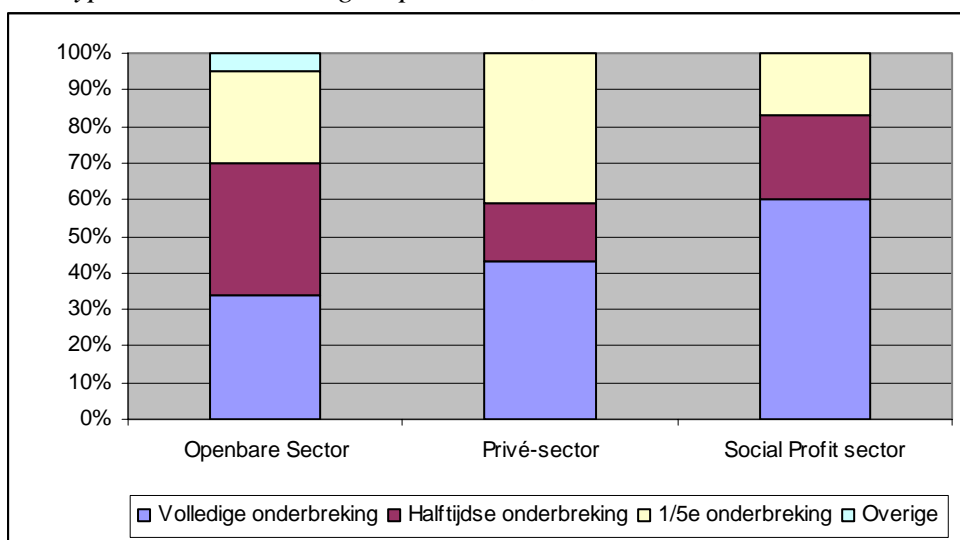
*Figuur 8: Gemiddeld maandelijks nettobedrag (in EURO) van de aanmoedigingspremie per stelsel, 2005*



*Figuur 9: Gemiddelde duurtijd (in maanden) van de aanmoedigingspremie per stelsel, 2005*



*Figuur 10: Procentuele verdeling van het aantal aanvragen voor een aanmoedigingspremie naar type van onderbreking en per stelsel, 2005*



Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid

## 6.2. Commentaar bij de kerncijfers

In 2005 hebben meer dan 49.500 Vlaamse werknemers een aanvraag ingediend voor een Vlaamse aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

De jarenlange toename van het aantal aanvragen is hiermee bijna stilgevallen in 2005: van +18% in 2003 naar +9% in 2004 tot +2% in 2005. Met name het aantal aanvragen uit de openbare en private sector is ongeveer gestabiliseerd in 2005, enkel in de social profit was er nog een verdere toename (met +8%).

Het aantal *begunstigden* voor een Vlaamse aanmoedigingspremie is in 2005 zelfs gedaald met -3% tot 43.000 op jaarbasis, en dit als gevolg van de daling van het aantal begunstigden in de privé-sector (-6% in 2005). De belangrijkste verklaring voor deze kentering schuilt in het nieuwe besluit van de Vlaamse Regering van 25 maart 2005, waardoor o.m. de maximumduur van het zorgkrediet in de private sector wordt beperkt tot 1 jaar. Hierdoor is in 2005 het aandeel geweigerde aanvragen uit de privé-sector verdubbeld tot 15%, wat kan verklaren dat het globale aantal begunstigden is gedaald terwijl het aantal aanvragen licht is toegenomen.

Uit de vergelijking met de sectorale samenstelling van de totale Vlaamse werkgelegenheid blijkt dat de werknemers uit de privé-sector relatief sterk ondervertegenwoordigd zijn in de Vlaamse aanmoedigingspremies (53 % van de begunstigden tegenover 75 % in de totale werkgelegenheid). Deze ondervertegenwoordiging kan deels verklaard worden door het KMO-profiel van een aantal private sectoren (in KMO's kunnen de werknemers relatief minder beroep doen van het federale tijdskrediet en dus ook op de Vlaamse premies), en deels door de opeenvolgende wijzigingen in het Vlaamse premiestelsel.

De werknemers uit de openbare en social profit sector zijn relatief oververtegenwoordigd in het premiestelsel (47 % van de begunstigden tegenover 25 % in de totale werkgelegenheid).

De evolutie van het aantal aanvragers en begunstigden van de Vlaamse aanmoedigingspremies houdt logischerwijze sterk verband met de evolutie van het federale RVA-stelsel van loopbaanonderbreking en tijdskrediet, vermits enkel Vlaamse werknemers die deze RVA-uitkering ontvangen in aanmerking komen voor een Vlaamse premie.

Uit de RVA-cijfers blijkt echter een verdere forse toename van het aantal begunstigden voor de diverse vormen van het federale tijdskrediet in 2005 met +20%. Het opmerkelijke verschil met de lichte daling van het aantal begunstigden van de Vlaamse aanmoedigingspremies is voornamelijk een gevolg van de vermelde beperking in de tijdsduur tot 1 jaar in het stelsel van de private sector. Bovendien komen de begunstigden van het federale stelsel van de 1/5<sup>de</sup> vermindering en de landingsbanen voor 50-plussers niet in aanmerking voor een Vlaamse premie (deze RVA-stelsels groeiden met respectievelijk +23% en +11% in 2005).

Uit het overzicht van een aantal profielkenmerken van de begunstigden van de Vlaamse premies in 2005 (zie tabel en figuren), spreken een aantal opvallende gelijkenissen én verschillen tussen de drie verschillende sectoren.

Een eerste opvallende gelijkenis is dat het opnemen van *zorgtaken* (voor kinderen of zieke familieleden) in de drie sectoren met ruime voorsprong de belangrijkste reden is om een Vlaamse premie voor tijdskrediet of loopbaanonderbreking aan te vragen. Bijvoorbeeld de werknemers uit de privé-sector vragen in 99 % van de gevallen een premie aan omwille van

deze zorgtaken. Twee andere mogelijke redenen voor het aanvragen van een premie worden in de praktijk niet of nauwelijks benut: de (dubbele) premie voor het volgen van een opleiding (1% tot 3%) en de premie in het kader van een onderneming in moeilijkheden of herstructurering (0%).

Een tweede opvallende gelijkensis in de drie sectoren is de uitgesproken oververtegenwoordiging van *vrouwen*. Niet minder dan 82 % van de premies gaat naar vrouwen, wat bijna dubbel zo veel is als het aandeel vrouwen in de totale werkgelegenheid (43 %).

Een derde opvallende gelijkensis is het overwicht van de *leeftijdsklasse tussen 26 en 35 jaar*. Over de drie sectoren heen behoort meer dan de helft van alle premieaanvragers tot deze leeftijdscategorie. Dit hoge aandeel is het meest uitgesproken in de privé-sector (62 %), wat allicht nauw verband houdt met de sterke toename van het (deeltijds) ouderschapsverlof in deze sector. Het aandeel 50-plussers ligt met 9% opvallend laag in het Vlaamse premiestelsel, o.m. als gevolg van het uitsluiten van het federale stelsel van landingsbanen.

Anderzijds zijn er ook een aantal opvallende verschillen tussen de drie stelsels van Vlaamse aanmoedigingspremies.

Zo ligt de gemiddelde duurtijd en het gemiddelde premiebedrag opvallend hoger in de Vlaamse social profit sector: 188 euro per maand gedurende 2 jaar, tegenover 72 tot 92 euro per maand gedurende 9 tot 6 maanden in de openbare en private sector.

Het gemiddelde premie-bedrag is in de social profit wel opvallend gedaald van 246 euro per maand in 2004 tot 188 euro per maand in 2005, allicht deels als gevolg van het toenemende aandeel 1/5<sup>e</sup> onderbrekingen (van 17% in 2004 tot 21% in 2005).

Dit grote verschil in duurtijd en premie-bedrag is een rechtstreeks gevolg van de afspraken in het kader van het Vlaamse Intersectorale Akkoord (VIA) 2000-2005 voor werknemers van de Vlaamse social profit sector. In dit akkoord werd o.m. een hogere premie en de mogelijkheid van landingsbanen voor oudere werknemers afgesproken, om het risico op burn-out en vervroegde uittrede voor een aantal zware beroepen in deze sector tegen te gaan. Ook het relatief hogere aandeel 50-plussers in de social profit sector (10 % tegenover 5 % in de privé-sector) is dus een gevolg van dit VIA-akkoord, en meer bepaald van de landingsbanen voor oudere werknemers. De overige werknemers uit de privé-sector met een landingsbaan in het kader van het federale tijdskrediet komen immers niet in aanmerking voor een Vlaamse premie. Het relatief hoge aandeel 50-plussers in het premiestelsel van de openbare sector (16%) is deels een logisch gevolg van de gemiddeld oudere leeftijdsstructuur van het personeel in de openbare sector.

Ook het percentage van de arbeidstijdvermindering verschilt tussen de drie sectoren. In de social profit kiest de meerderheid voor een volledige onderbreking van de loopbaan (58 %), in de privé-sector is vooral de 1/5<sup>de</sup>-vermindering sterk verspreid (41 %), in de openbare sector ligt het aandeel halftijdse loopbaanonderbrekers relatief hoog (36 %).

De 1/5<sup>de</sup> onderbreking is globaal genomen de sterkste groep, en dit ondanks het feit dat de werknemers uit de private sector die in het kader van het 'gewone' tijdskrediet kiezen voor een 1/5<sup>de</sup> vermindering niet in aanmerking komen voor een Vlaamse premie. Toch neemt precies in de private sector het aandeel begunstigden van een Vlaamse premie in 1/5<sup>de</sup>-onderbreking verder toe (tot 41% in 2005), en dit als gevolg van de sterke toename in de

thematische verloven (in hoofdzaak ouderschapsverlof), die vaak worden opgenomen in 1/5<sup>de</sup>-vermindering (4-daagse werkweek gedurende 15 maanden), en die (gedurende maximaal 1 jaar) wél in aanmerking komt voor een Vlaamse aanmoedigingspremie.

### 6.3. Besluit

Het aantal werknemers met een Vlaamse aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet is in 2005 licht gedaald tot iets minder dan 43.000 begunstigden op jaarbasis. Met deze opvallende kentering komt een einde aan de jarenlange groei in het bereik van het Vlaamse premiestelsel, en dit voornamelijk als gevolg van de beperking in de duur van de premie tot 1 jaar in de privé-sector. Hierdoor is het aandeel geweigerde aanvragen in de private sector in 2005 verdubbeld tot 15%, wat opvallend meer is dan het aandeel geweigerde aanvragen in de openbare sector en social profit (respectievelijk 7% en 9%).

Door de wijziging in de regelgeving is ook de gemiddelde duurtijd van de premies voor werknemers uit de privé-sector verder gedaald van 7 maand in 2004 tot 6 maand in 2005 (tegenover 9 maand in de openbare sector en 2 jaar in de social profit).

Samen met het uitsluiten (sinds 2002) van een aantal sterk groeiende stelsels van het federale tijdskrediet in de privé-sector (met name de 1/5e onderbreking en de landingsbanen voor 50-plussers) zorgt deze beperking voor een vrij sterke ondervertegenwoordiging van de privé-sector in het Vlaamse premiestelsel (53% van de begunstigden tegenover 75% van de totale werkgelegenheid in de privé-sector).

Wegens budgettaire beperkingen zijn in het Vlaamse stelsel gaandeweg een aantal beperkingen ingebouwd die met zich meebrengen dat het bereik van het Vlaamse stelsel inmiddels is gestabiliseerd, in tegenstelling tot de verdere forse toename van het federale tijdskrediet in de private sector (+20% in 2005).

De Vlaamse aanmoedigingspremies komen in de praktijk vooral tegemoet aan de behoefte van vrouwelijke werknemers tussen 26 en 35 jaar om de combinatie tussen werk (vaak deeltijds) en de zorg voor jonge kinderen (of een ziek familielid) mogelijk te maken.

Een aantal ongelijke verdelingen in het bereik van het Vlaamse premiestelsel zijn nog verscherpt in 2005. Het aandeel 50-plussers is verder gedaald (van 11% in 2004 tot 9% in 2005), deels als gevolg van het uitsluiten van de 50-plussers met een landingsbaan in het federale tijdskrediet. Ondermeer hierdoor blijft het aandeel mannen beperkt tot 18 % van alle premies.



## Bijlagen

### Bijlage 1. Overzicht van de sectorakkoorden met betrekking tot de aanmoedigingspremies in de privé-sector

Akkoorden gesloten in de paritaire comités en –subcomités met betrekking tot opleidingskrediet, zorgkrediet en arbeidsduurvermindering in ondernemingen IM/IH (PC: paritair comité; PSC: paritair subcomité)

1. PSC 102.06	Grint- en zandgroeven
2. PC 104	IJzernijverheid
3. PC 105	Non-ferrometalen
4. PSC 106.03	Vezelcement
5. PC 109	Kleding- en confectiebedrijf
6. PC 110	Textielverzorging
7. PC 111	Metaal-, machine- en elektrische bouw
8. PSC 111.03	Monteerders van bruggen en metalen gebinten
9. PC 112	Garagebedrijf
10. PC 113.04	Pannebakkerijen
11. PC 114	Steenbakkerijen
12. PC 115	Glasbedrijf
13. PC 116	Scheikundige nijverheid
14. PC 117	Petroleumnijverheid en –handel
15. PC 118	Voedingsnijverheid
16. PSC 118.03	Bakkerijen, banketbakkerijen en bijhorende verbruikszalen
17. PC 119	Handel in voedingswaren
18. PC 120	Textielnijverheid en breiwerk
19. PSC 120.02	Vlasbereiding
20. PSC 120.03	Vervaardigen van en handel in jutezakken of vervangingsmaterialen
21. PC 121	Schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen
22. PC 124	Bouwbedrijf
23. PSC 125.01	Bosontginningen
24. PSC 125.02	Zagerijen en aanverwante nijverheden
25. PSC 125.03	Houthandel
26. PC 126	Stoffering en houtbewerking
27. PSC 127.02	Handel in brandstoffen in Oost-Vlaanderen
28. PSC 128.01	Leerlooierij
29. PSC 128.02	Schoeiselindustrie, laarzenmakers en maatwerkers
30. PSC 128.03	Marokijnwerk
31. PSC 128.05	Zadelmakerij, vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder

32. PSC 128.06	Orthopedische schoeisel
33. PC 129	Voortbrenging van papierpap, papier en karton
34. PC 130	Drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf
35. PC 133	Tabaksbedrijf
36. PC 136	Papier- en kartonbewerking
37. PC 139	Binnenscheepvaart
38. PSC 140.01	Openbare autobusdiensten
39. PSC 140.02	Speciale autobusdiensten
40. PSC 140.03	Autocars
41. PSC 142.01	Terugwinning van metalen
42. PSC 142.02	Terugwinning van lompen
43. PSC 142.03	Terugwinning van papier
44. PC 144	Landbouw
45. PC 145	Tuinbouwbedrijf
46. PC 146	Bosbouwbedrijf
47. PSC 149.01	Elektriciens
48. PSC 149.02	Koetswerk
49. PSC 149.03	Edele metalen
50. PSC 149.04	Metaalhandel
51. PC 152	Gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs
52. PC 201	Zelfstandige kleinhandel
53. PC 202	Bedienden kleinhandel in voedingswaren
54. PSC 202.01	Middelgrote levensmiddelenbedrijven
55. PC 207	Bedienden scheikundige nijverheid
56. PC 209	Bedienden metaalfabrikatennijverheid
57. PC 210	Bedienden ijzernijverheid
58. PC 211	Bedienden petroleumnijverheid en –handel
59. PC 214	Bedienden textielnijverheid en breiwerk
60. PC 215	Bedienden kleding- en confectiebedrijf
61. PC 216	Notarisbedienden
62. PC 220	Bedienden voedingsnijverheid
63. PC 221	Bedienden papiernijverheid
64. PC 222	Bedienden papier- en kartonbewerking
65. PC 224	Bedienden non-ferrometalen
66. PC 225	Bedienden gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs
67. PC 226	Bedienden internationale handel, vervoer en aanverwante bedrijfstakken
68. PC 301	Havenbedrijf
69. PSC 301.01	Haven van Antwerpen
70. PC 302	Hotelbedrijf
71. PSC 303.03	Exploitatie van bioscoopzalen
72. PC 304	Vermakelijkheidsbedrijf
73. PC 305.01	Privé-ziekenhuizen
74. PC 305.02	Gezondheidsinrichtingen en -diensten
75. PC 308	Spaarbanken
76. PC 311	Grote kleinhandelszaken
77. PC 312	Warenhuizen
78. PC 313	Apotheken en tarificatiediensten
79. PC 314	Kappersbedrijf en schoonheidszorgen
80. PSC 315.02	Luchtvaartmaatschappijen andere dan Sabena

- 81. PC 317            Bewakingsdiensten
- 82. PC 321            Groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen
- 83. PC 327            Beschutte en sociale werkplaatsen

Akkoorden waarbij enkel ingetekend werd op de modules opleidingskrediet + zorgkrediet

- 84. PSC 328.01        Stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest

Akkoorden waarbij enkel ingetekend werd op de modules opleidingskrediet + onderneming in herstructurering of in moeilijkheden

- 85. PSC 106.02        Cementagglomeraten

## Bijlage 2. Procedure met betrekking tot de neerlegging en registratie van sectorakkoorden, bedrijfsakkoorden en toetredingsakten

Overeenkomstig het BVR van 14 december 2001 (artikel 1, 6°, 7° en 8°) diende, om uitwerking te hebben, het afgesloten sectorakkoord resp. bedrijfsakkoord of toetredingsakte te worden neergelegd en geregistreerd bij de Vlaamse minister bevoegd voor het werkgelegenheidsbeleid (of bij de Vlaamse administratie Werkgelegenheid).

Ingevolge het in het Overlegcomité van 26 februari 2002 goedgekeurde akkoord tussen de federale regering en de Gewestregeringen is in het BVR van 1 maart 2002 (artikel 1, 4°, 5° en 6°) evenwel een andere procedure uitgewerkt.

Het sectorakkoord resp. bedrijfsakkoord of toetredingsakte met betrekking tot de Vlaamse aanmoedigingspremies moet worden neergelegd en geregistreerd ter griffie van de administratie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het federale ministerie maakt de akkoorden ter kennisgeving over aan de Vlaamse administratie Werkgelegenheid, die deze documenten valideert (artikel 20, §2 van het BVR van 1 maart 2002).

## Bijlage 3. Tijdskrediet - Thematische verloven: begripsomschrijvingen

### *Tijdskrediet*

Het federale tijdskrediet wordt geregeld door de CAO nr. 77 bis van 19 december 2001 (gewijzigd door de CAO nr. 77 ter van 10 juli 2002) tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Onder de algemene term '*tijdskrediet*' worden drie formules begrepen die samen vanaf 2002 het vroegere stelsel van loopbaanonderbreking in de privé-sector hebben vervangen:

- het *eigenlijke tijdskrediet* biedt werknemers de mogelijkheid hetzij hun loopbaan volledig te onderbreken, hetzij hun arbeidsprestaties te verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking voor een periode van minimum 3 maanden tot maximum 1 jaar; de maximumduur van 1 jaar kan worden verlengd tot 5 jaar indien een CAO op sectoraal of ondernemingsniveau hierin voorziet;
- de *loopbaanvermindering* biedt voltijds tewerkgestelde werknemers de kans hun arbeidsprestaties te verminderen met een vijfde van de voltijdse arbeidsregeling (1 volledige dag of 2 halve dagen per week) voor een periode van minimum 6 maanden tot maximum 5 jaar;
- via de *vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder* kunnen de betrokken werknemers hetzij hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen voor minimum 6 maanden en tot aan het begin van het pensioen, hetzij hun arbeidsprestaties verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking voor minimum 3 maanden en tot aan het begin van het pensioen.

De Vlaamse aanmoedigingspremies voor zorg- en opleidingskrediet zijn enkel mogelijk als aanvullende uitkering bovenop het eigenlijke tijdskrediet (tijdskrediet in enge zin).

### *Thematische verloven*

Naast het algemene tijdskrediet kent de federale regelgeving nog drie bijzondere vormen van onderbreking van de beroepsloopbaan:

- het *ouderschapsverlof* biedt werknemers de mogelijkheid hun loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken met het oog op de opvoeding van kinderen ten laste tot de leeftijd van 6 jaar (gehandicapte kinderen tot de leeftijd van 8 jaar);
- bij een *verlof voor medische bijstand* kunnen werknemers hun loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreken voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte;
- bij een *palliatief verlof* kunnen werknemers hun loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreken voor het verlenen van palliatieve zorgen. Onder 'palliatieve zorgen' wordt verstaan, elke vorm van bijstand (medisch, sociaal, administratief of psychologisch) of verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en zich in een terminale fase bevinden.

Ook voor deze drie thematische verloven is een bijkomende aanmoedigingspremie (voor zorgkrediet) mogelijk.

## Colofon

### *Samenstelling:*

Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

### *Verantwoordelijke uitgever:*

Eric Vernailen  
Administrateur-generaal

### *Depotnummer:*

D/2006/3241/073

### *Uitgave:*

Mei 2006

### *Meer informatie:*

Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie  
Cel Aanmoedigingspremies  
Markiesstraat 1  
1000 Brussel  
Tel. 02/553 44 71  
Fax 02/553 44 22  
E-mail: [aanmoedigingspremie@vlaanderen.be](mailto:aanmoedigingspremie@vlaanderen.be)  
internet: [www.vlaanderen.be/werk](http://www.vlaanderen.be/werk)