

**Aanmoedigingspremies
bij loopbaanonderbreking
en tijdskrediet**

J A A R R A P P O R T 2 0 0 4



**Ministerie van de
Vlaamse Gemeenschap**

Inhoudstafel

Inleiding	4
1. Aanmoedigingspremies in de openbare sector	5
1.1 Wetgevend kader	5
1.2 Aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie	5
1.2.1 Aantal ingediende en behandelde aanvragen	5
1.2.2 Analyse van de behandelde aanvragen	7
1.2.3 Samenvatting	12
2. Aanmoedigingspremies in de privé-sector	13
2.1 Wetgevend kader	13
2.2 Sectorakkoorden, bedrijfsakkoorden en toetredingsakten	14
2.3 Aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie	14
2.3.1 Aantal ingediende en behandelde aanvragen	14
2.3.2 Analyse van de behandelde aanvragen	15
2.3.3 Samenvatting	23
3. Aanmoedigingspremies in de Vlaamse social profit sector	25
3.1 Wetgevend kader	25
3.2 Aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie	26
3.2.1 Aantal ingediende en behandelde aanvragen	26
3.2.2 Analyse van de behandelde aanvragen	26
3.2.3 Samenvatting	31
4. Evolutie Vlaamse aanmoedigingspremies versus evolutie tijdskrediet	32
4.1 Evolutie van het tijdskrediet op federaal niveau	32
4.2 Evolutie van de aanmoedigingspremies op Vlaams niveau	33
4.3 Vergelijking	34
5. Infolijn aanmoedigingspremies	36
5.1 Huidige situatie	36
5.2 Evolutie	36
5.3 Analyse van de telefonische oproepen	37
5.4 Analyse van de behandelde mails	40
5.5 Samenvatting	42
6. Besluit	43
6.1 Kerncijfers : evolutie en bereikte doelgroep van de Vlaamse aanmoedigingspremies in 2004	43
6.2 Commentaar bij de kerncijfers	47
Bijlagen	49
Bijlage 1: Overzicht sectorakkoorden	49
Bijlage 2: Procedure neerlegging sector- en bedrijfsakkoorden	51
Bijlage 3: Begripsomschrijving: tijdskrediet - thematische verlopen	52

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 gezondheidstoestand. 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 2004 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 2004.

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 2004 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 met 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 2004 werden in het stelsel van de openbare sector 17.167 aanvragen ingediend.

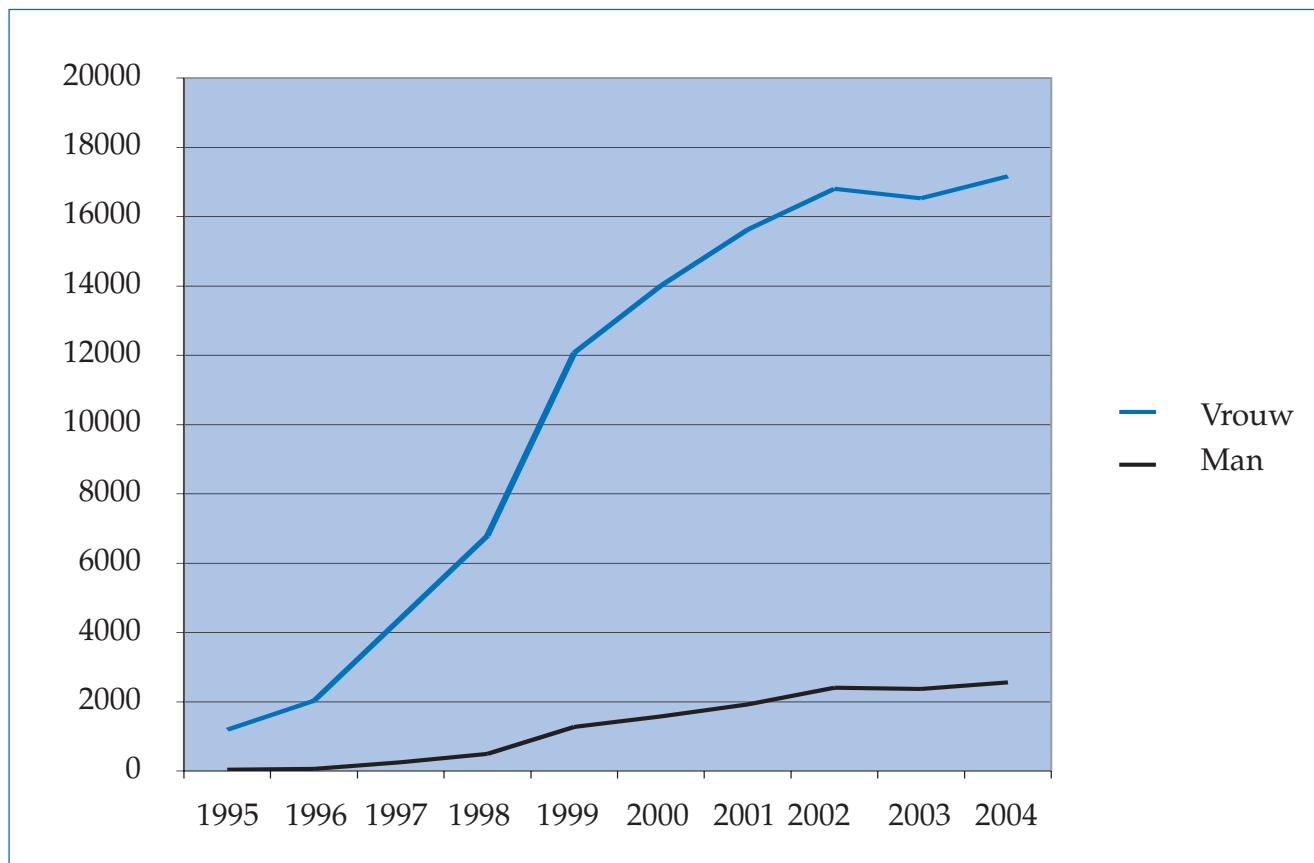
Tabel 1 schetst de evolutie van het aantal premieaanvragen voor de openbare sector in de periode van 1995 tot 2004. Daaruit blijkt dat het aantal aanvragen over deze periode spectaculair is toegenomen van ca. 1.000 in 1995 tot meer dan 15.000 in 2001. De laatste drie jaar stabiliseert het aantal aanvragen 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 stabiliseert de afgelopen jaren op dit lage niveau.

Tabel 1: Evolutie aanvragen aanmoedigingspremie openbare sector naar geslacht, periode 1995-2004

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

Figuur: Evolutie aanvragen aanmoedigingspremie openbare sector naar geslacht, periode 1995-2004



1.2.2. Analyse van de behandelde aanvragen

Van de 17.167 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, 2004

Beslissing	Man	Vrouw	Totaal	%
Ongunstig	127	875	1.002	5,8
Openstaand	66	295	361	2,1
Gunstig	2.368	13.436	15.804	92,1
Totaal	2.561 (14,9 %)	14.606 (85,1 %)	17.167	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 15.804 gunstige dossiers.

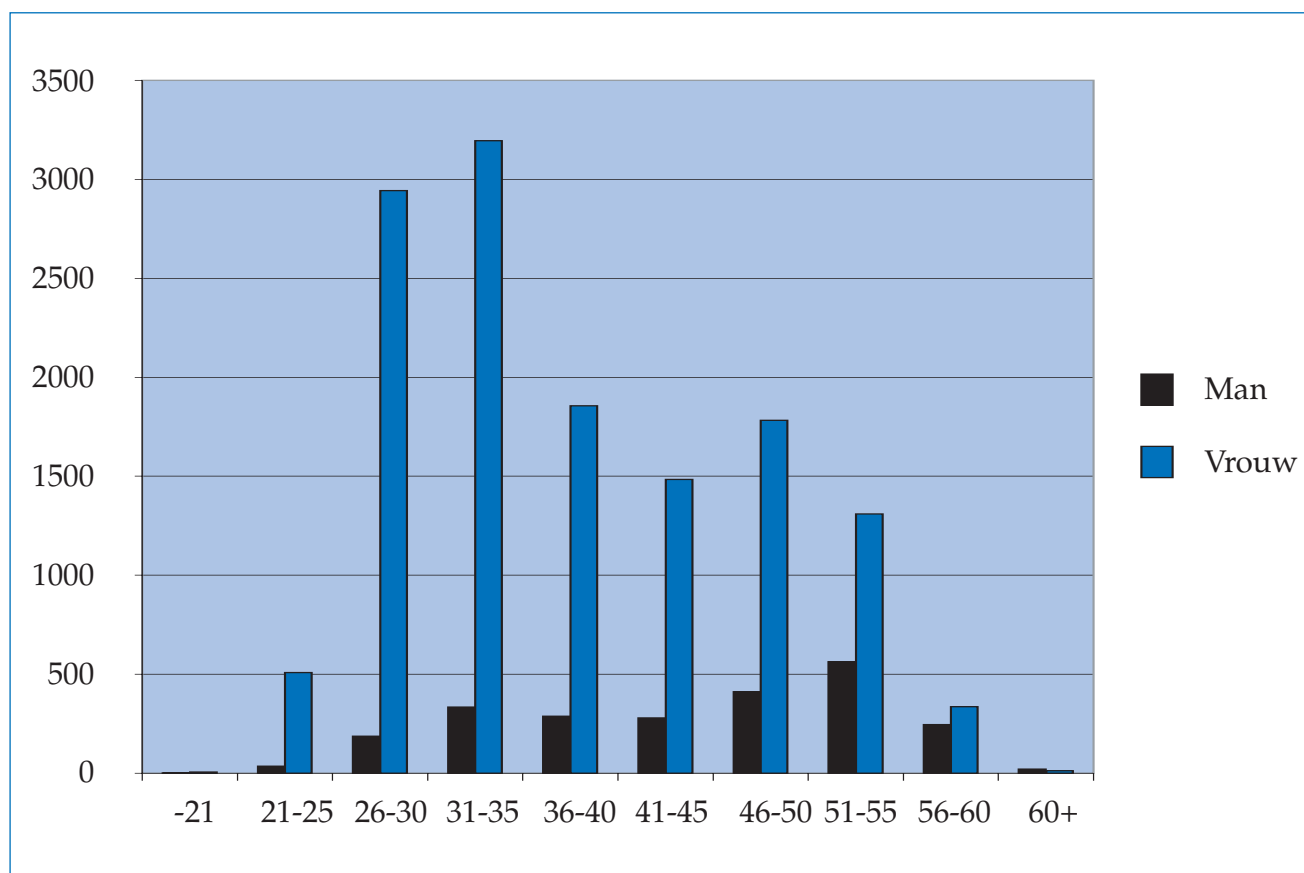
Verdeling naar leeftijdscategorie en geslacht

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, 2004

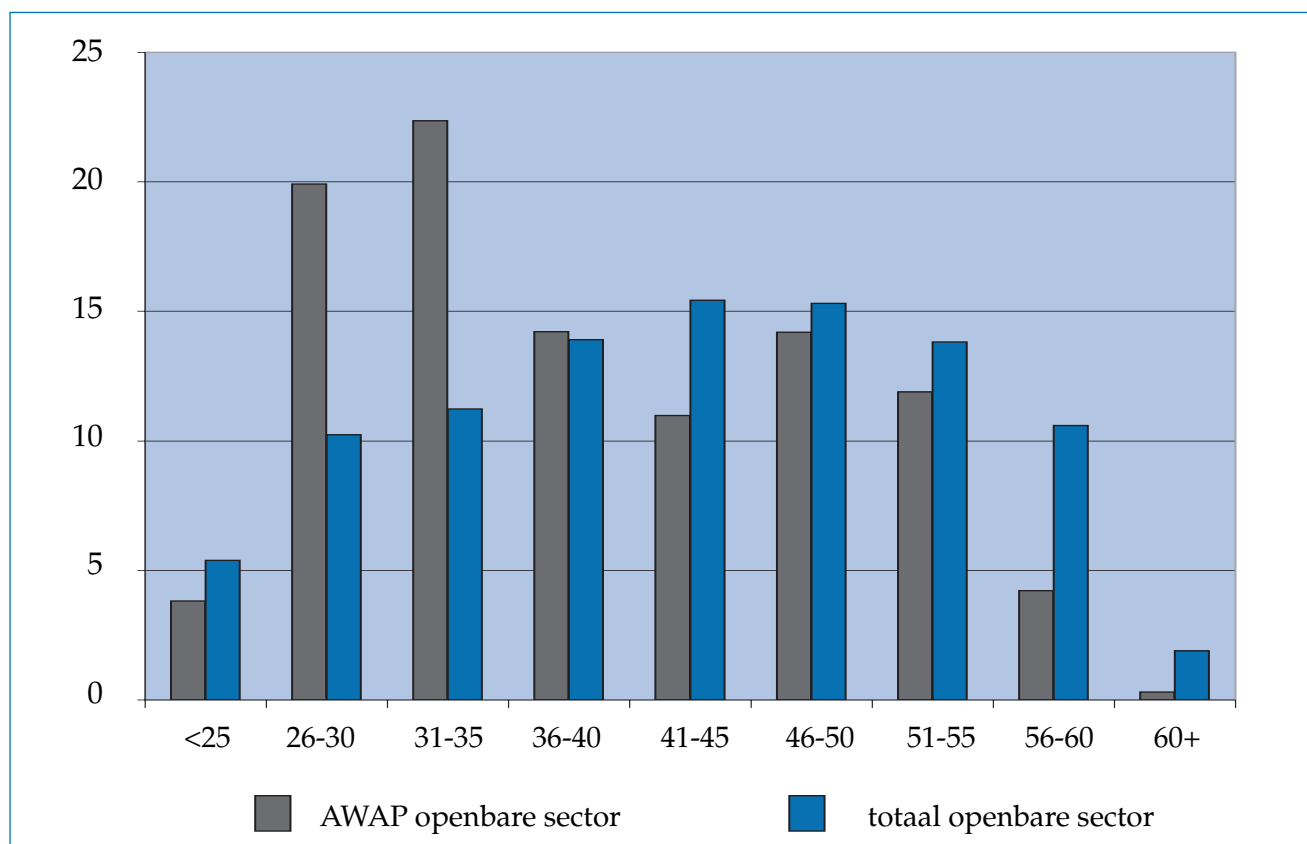
Leeftijdsgroepen	Man	Vrouw	Totaal	%
-21	2	7	9	0,1
21-25	35	508	543	3,4
26-30	187	2.943	3.130	19,8
31-35	335	3.196	3.531	22,3
36-40	289	1.857	2.146	13,6
41-45	280	1.485	1.765	11,2
46-50	411	1.783	2.194	13,9
51-55	563	1.309	1.872	11,8
56-60	246	336	582	3,7
60+	20	12	32	0,2
Totaal	2.368 (15,0%)	13.436 (85,0%)	15.804	100

Figuur: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar leeftijd en geslacht van de aanvrager, 2004



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. 2003), blijkt dat de premieaanvragers tussen 26 en 35 jaar opvallend sterk zijn oververtegenwoordigd (42 % van de aanvragers tegenover 22 % in de totale populatie werknemers, zie figuur), hetgeen voornamelijk verband houdt 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 (2003), en is in 2004 nog meer uitgesproken.

Figuur: Leeftijdsverdeling aanvragers aanmoedigingspremie openbare sector (2004), in vergelijking met de leeftijdsverdeling van alle werknemers in de openbare sector (2003).



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 (46 % van de vrouwen), terwijl dit bij de mannen de groep van 46-55 jarigen is (41 % van de mannen). Dit verschil doet vermoeden dat vrouwen kiezen voor loopbaanonderbreking in functie van zorgtaken, terwijl bij mannen 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 naar subsector. Hieruit blijkt dat een derde van de premieaanvragen afkomstig is van de Vlaamse onderwijssector; de Vlaamse openbare besturen en de sector van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening nemen respectievelijk 27 % en 28 % van alle aanvragen voor hun rekening.

Tabel 4: Aanvragen aanmoedigingspremie openbare sector naar subsector, 2004

Subsector (op basis van Nace-code)	Man	Vrouw	Totaal	%
Onderwijs	549	5.360	5.909	34
Openbaar bestuur	1.254	3.305	4.559	27
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	370	4.429	4.799	28
Andere	388	1.512	1.900	11
Totaal	2.561	14.606	17.167	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 2004 slechts 3,3 % van de goedgekeurde aanvragen van loopbaanonderbrekers in de openbare sector werd ingediend voor het volgen van een opleiding. Ook in 2002 en 2003 bleef dit aandeel aanvragen voor het volgen van een opleiding beperkt tot 3 à 4 %.

Tabel 5: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar volgen van opleiding, 2004

Opleiding	Man	Vrouw	Totaal	%
Geen opleiding	2.287	12.995	15.282	96,7
Opleiding	81	441	522	3,3
Totaal	2.368	13.436	15.804	100

Gemiddelde duur en gemiddeld toegekend premiebedrag

Gemiddeld gesproken wordt per gunstig besliste aanvraag gedurende 9,2 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 71 euro per maand¹.

Tabel 6: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar maandelijks netto premiebedrag (in euro), 2004

Maandbedrag	Man	Vrouw	Totaal	%
44,13 euro	1.030	3.420	4.450	28,1
66,19 euro	825	6.264	7.089	44,9
110,31 euro	513	3.752	4.265	27,0
Totaal	2.368	13.436	15.804	100

Tabel 6 toont de drie mogelijke premiebedragen en hun respectievelijk aandeel².

We zien dat ongeveer de helft 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 iemand die halftijds werkt, hetzij voor iemand die voltijds werkt en zijn arbeidsprestaties vermindert met de helft of een derde.

1) 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.

2) 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, 2004

Onderbrekingspercentage	Man	Verdeling mannen	Vrouw	Verdeling vrouwen	Totaal	%
Min 1/2	779	33 %	5.068	38 %	5.847	37
Min 1/3	15	1 %	139	1 %	154	1
Min 1/4	34	1 %	570	4 %	604	4
Min 1/5	995	42 %	2.834	21 %	3.829	24
Volledige onderbreking	542	23 %	4.819	36 %	5.361	34
?	3	0 %	6	0 %	9	0
Totaal	2.368	100 %	13.436	100 %	15.804	100

De meest voorkomende vormen zijn de halftijdse en voltijdse onderbreking van de loopbaan (telkens iets meer dan 1/3de van de aanvragen). Ongeveer één op vier van de aanvragers kiest voor een 1/5de-onderbreking.

Mannen blijken vooral te kiezen voor 1/5de-vermindering (42 % van de aanvragen), met als tweede keuze de halftijdse loopbaanonderbreking (33 % 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, 2004

Onderbrekingspercentage	-21	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	60+	Totaal
Min 1/2	3	113	785	1.115	778	728	1.082	1.002	224	14	5.844
Min 1/3	0	5	11	36	23	24	34	15	6	0	154
Min 1/4	2	21	110	114	118	105	96	27	10	0	603
Min 1/5	1	125	535	757	538	546	625	500	193	13	3.833
Volledige onderbreking	3	281	1.684	1.500	690	365	356	329	148	5	5.361
?	0	0	0	2	3	1	1	1	1	0	9
Totaal	9	545	3.125	3.524	2.150	1.769	2.194	1.874	582	32	15.804

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, nemen de 1/2de- en 1/5de-vermindering een steeds belangrijker aandeel in.

Tabel 9: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar onderbrekingspercentage en subsector, 2004

Onderbrekingspercentage	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening
1/2	1.217 (29 %)	2.630 (49 %)	1.252 (28 %)
1/3	61	34	41
1/4	91	20	477
1/5	1.752 (42 %)	211 (4 %)	1.480 (33 %)
Volledig	1.070 (26 %)	2.479 (46 %)	1.228 (27 %)
Totaal	4.191	5.374	4.478

Wanneer naar de drie belangrijkste subsectoren wordt gekeken, valt op dat er verschillen in onderbrekingspercentage zijn naargelang de specifieke sector. Zo komen in het onderwijs zeer weinig onderbrekingen voor met een derde, een vierde of een vijfde, allicht 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 1/5de-vermindering dan weer het vaakst voor (respectievelijk 42 % en 33 % van alle loopbaanonderbrekingen in de betrokken sectoren).

1.2.3. Samenvatting

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

- In 2004 zijn 17.167 premieaanvragen ingediend, een stijging met 3,9 % ten opzichte van 2003.
- Van de aanvraagdossiers wordt 92,1 % goedgekeurd.
- De vrouwelijke aanvragers blijven sterk oververtegenwoordigd (85 %).
- De werknemers tussen 26 en 35 jaar zijn sterk oververtegenwoordigd bij de aanvragers, de jonge werknemers (-25 jaar) en oudere werknemers (+40 jaar en +55 jaar) 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 9,2 maanden een premie toegekend.
- Het gemiddeld toegekend premiebedrag is 71 euro per maand.
- Een halftijdse loopbaanonderbreking komt globaal genomen het meest voor. Er is echter een sexeverschil : de mannen kiezen het vaakst voor 1/5de-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 3,3 % 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 tijds-krediet 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 meebe-palend 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 sta-tistische gegevens kort samengevat.

2.1. Wetgevend kader

De toekenning van aanmoedigingspremies aan werknemers uit de privé-sector (algemene regeling) wordt gere-geld 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 1/5de-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 verlof³ 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.

Vanaf 1 april 2005 wordt – via het besluit van de Vlaamse regering van 25 maart 2005 – de bestaande regelge-ving voor de privé-sector op een drietal punten gewijzigd:

- de aanmoedigingspremie bij opleidingskrediet kan voortaan nog gedurende maximum 2 jaar worden toe-gekend, ongeacht het onderbrekingspercentage (volledig of deeltijds). De uitzonderingen op de maximum-duur 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).

3) De drie thematische verloven zijn: ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en verlof voor palliatieve zorgen.

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 2002-2004 werden 85 sectorakkoorden neergelegd en geregistreerd bij de administratie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, en een 780-tal bedrijfsakkoorden en toetredingsakten.

Het volledige overzicht van de 85 sectorakkoorden betreffende de aanmoedigingspremies wordt in bijlage 1 weergegeven. Slechts in één enkel geval (PSC 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, blijkt dat voor ongeveer 60 % van deze akkoorden er 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 2004 werden in totaal 26.968 aanvragen ingediend tot het bekomen van een aanmoedigingspremie onder het privé-stelsel. Dit is een stijging met 12 % op jaarbasis, in 2003 bedroeg deze stijging nog 40 %. Net als het vorige jaar valt de grotere instroom van mannen daarbij op (+ 24 %).

Tabel 10: Evolutie aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar geslacht, periode 2002-2004

	Man	Vrouw	Totaal
2002	2.837	14.356	17.193
2003	4.364	19.652	24.016
2004	5.394	21.574	26.968
Stijging t.o.v. 2003 in %	+ 24 %	+ 10 %	+ 12 %

2.3.2. Analyse van de behandelde aanvragen

Van de 26.968 verwerkte dossiers hadden er 26.835 betrekking op de Vlaamse regeling voor opleidingskrediet, zorgkrediet en ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

133 aanvragen hadden nog betrekking op de federale regeling inzake de 1/5de-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 éénooudergezinnen 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, 2004*

Beslissing	Aantal dossiers	%
Ongunstig	1.867	7
Openstaand	786	3
Gunstig	24.315	90
Totaal	26.968	100

Zoals blijkt uit de cijfers werden in 2004 slechts 7 % van de premieaanvragen geweigerd. De voornaamste weigeringsreden is dat werknemers weliswaar een federaal tijdskrediet hebben opgenomen, doch niet voldoen aan de voorwaarden van het zorg- of opleidingskrediet zoals bepaald in het besluit van 1 maart 2002.

Het merendeel van de verdere analyses zal gebeuren op basis van de 24.315 toegekende aanvraagdossiers.

Aantal aanvragen per type krediet

Wanneer alle 26.968 aanvragen, dit wil zeggen zowel de gunstige, de ongunstige als de openstaande dossiers worden opgedeeld naar type krediet, geeft dit volgend resultaat:

Tabel 12: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie privé-sector naar type krediet en geslacht, 2004

Type aanmoedigingspremie	
Zorgkrediet	20.942 (78 %)
Suppletief zorgkrediet	5.427 (20 %)
Opleidingskrediet	390 (1,4 %)
Suppletief opleidingskrediet	39 (<1 %)
Bedrijven in moeilijkheden	37 (<1 %)
Loopbaanvermindering (*)	46 (<1 %)
Landingsbanen (*)	87 (<1 %)
Totaal	26.968 (100 %)

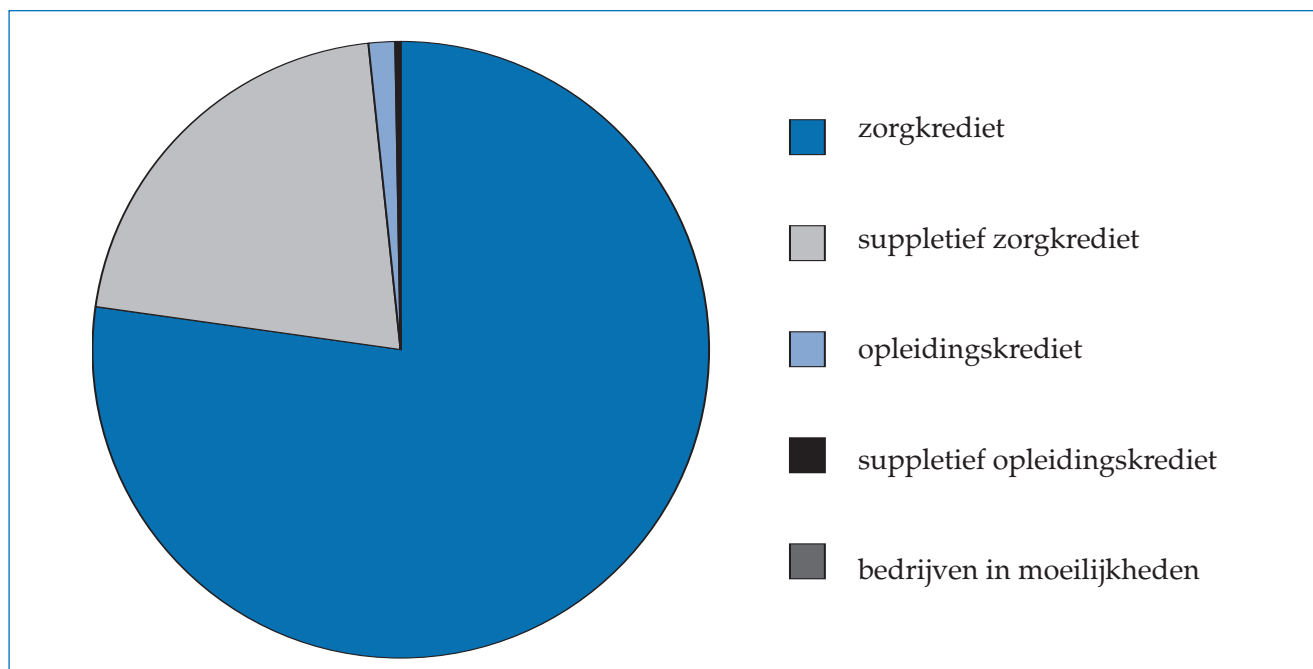
(*) Het gaat telkens om geweigerde aanvraagdossiers, aangezien er geen Vlaamse premie mogelijk is bij 1/5de-loopbaanvermindering en in het kader van de landingsbanen.

Wanneer enkel de 24.315 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, 2004

Type aanmoedigingspremie	Man	Vrouw	Totaal
Zorgkrediet	3.949	15.203	19.152 (78,8 %)
Suppletief zorgkrediet	753	4.037	4.790 (19,7 %)
Opleidingskrediet	110	244	354 (1,5 %)
Suppletief opleidingskrediet	2	7	9 (<1 %)
Bedrijven in moeilijkheden	1	9	10 (<1 %)
Totaal	4.815 (20 %)	19.500 (80 %)	24.315 (100 %)

Figuur: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie privé-sector naar type van krediet, 2004



Uit deze gegevens blijkt dat niet minder dan 98,5 % 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.

Het hoge aantal premies zorgkrediet in de suppletieve regeling heeft o.m. te maken met de relatief trage informatiedoorstroming met betrekking tot de bij de federale administratie neergelegde bedrijfsakkoorden en toetredingsakten. Om de toekenning van de premies niet nodeloos te vertragen wordt er bij de dossierbehandeling voor geopteerd om in geval van thematische verlopen, de premie toe te kennen onder de suppletieve regeling (aangezien de premiebedragen identiek zijn in beide regelingen).

Verdeling naar geslacht

Wanneer het totaal aantal aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie in aanmerking wordt genomen, blijkt dat deze in 80 % van de gevallen door vrouwen worden aangevraagd en in 20 % 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 37 euro per maand wordt uitgekeerd. Zo'n 5 % van alle aanvragen heeft hierop betrekking, met name 1.354 aanvragen op een totaal van 26.968; van de 1.354 aanvragen voor een verhoogde premie wordt 74 % (997 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, 2004 (enkel de PC's met minstens 400 aanvragen zijn opgenomen).

Paritair comité	Omschrijving	Aantal aanvragen
PC 305	Gezondheidsdiensten	4.951
PC 218	Aanvullend paritair comité voor bedienden	4.741
PC 111	Metaal-, machine- en elektrische bouw	2.001
PC 200	Aanvullend comité voor bedienden, niet werkend	1.165
PC 207	Bedienden scheikundige nijverheid	1.159
PC 310	Banken	991
PC 209	Bedienden metaalfabrikatennijverheid	944
PC 226	Bedienden internationale handel en vervoer	885
PC 118	Voedingsnijverheid	692
PC 202	Bedienden kleinhandel in voedingswaren	671
PC 116	Scheikundige nijverheid	632
PC 201	Zelfstandige kleinhandel	608
PC 311	Grote kleinhandelszaken	539
PC 220	Bedienden voedingsnijverheid	465
PC 302	Hotelbedrijf	441
PC 120	Textielnijverheid en breiwerk	439

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, 2004

Paritair comité	Omschrijving	Aantal aanvragen
PC 200, 218	Bedienden	5.906
PC 305	Gezondheidsdiensten	4.951
PC 111, 209	Metaal	2.945
PC 118, 202, 220	Voeding	1.828
PC 116, 207	Scheikundige nijverheid	1.791

Duurtijd van de aangevraagde (toegekende) aanmoedigingspremie en toegekend premiebedrag

Uit de databank blijkt dat de gemiddelde looptijd van de aanvragen in de privé-sector ongeveer 7 maanden bedraagt, en dat gemiddeld een maandelijks premiebedrag van 89 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, 2004

Onderbrekingspercentage	Opleidingskrediet						Zorgkrediet
	Opleiding	Suppletief opleiding	Subtot.	Zorg	Suppletief Zorg	Subtot.	Totaal
Min. 75% -> 50%	120	4	124	3.762	541	4.303	4.427 (18 %)
Min. 75% -> 0%	182	5	187	6.726	1.616	8.342	8.529 (35 %)
Min. 50% -> 0%	52	0	52	1.812	240	2.052	2.104 (9 %)
Min. 20% -> 0%	0	0	0	81	4	85	85 (<1 %)
100% -> 80% (thematisch verlof)	nvt	nvt	nvt	6.771	2.389	9.160	9.160 (38 %)
Totaal	354	9	363	19.152	4.790	23.942	24.305 (100%)

Waar in 2003 het volledig tijdskrediet van werknemers die voltijds tot minstens 75 % werken nog de meest voorkomende soort van onderbreking was, met 40 % van de aanvragen, is het thematisch verlof met 1/5de-vermindering nu de belangrijkste vorm geworden (38 %). Op de tweede plaats komt het volledig tijdskrediet (35 %) en op de derde plaats komen de werknemers die halftijds gaan werken (18 %).

Type van gevolgde opleiding

Van de 429 aanvragen voor een premie opleidingskrediet (gunstige, ongunstige en openstaande dossiers) hebben er 98 betrekking op een opleiding tot een knelpuntberoep en 20 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° 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 tijdskrediet of thematisch verlof:

- ouderschapsverlof;
- verlof voor medische bijstand;
- verlof voor palliatieve zorgen;
- tijdskrediet voor de opvoeding van kinderen jonger dan 18 jaar (vanaf 1 april 2005 jonger dan 8 jaar – zie ‘Wetgevend kader’);
- tijdskrediet voor de verzorging van bejaarde ouders (ouder dan 70 jaar);
- tijdskrediet 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, 2004

Zorg voor kinderen	75,5 %
Zorg voor zwaar ziek gezins- of familielid of terminaal zieke	23,5 %
Bijstand of verzorging van bejaarde ouder	1 %

Voor werknemers die tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een sector- of bedrijfsakkoord is afgesloten behoort het ruime zorgkrediet tot de mogelijkheden. Dit houdt in dat zij in aanmerking komen voor een aanmoedigingspremie indien zij een thematisch verlof nemen, maar ook wanneer ze een tijdskrediet opnemen in het kader van zorg voor kinderen, zieken of bejaarde ouders.

De 75,5 % zorg voor kinderen uit tabel 17 omvat bijgevolg zowel het thematisch verlof ouderschapsverlof als het tijdskrediet voor de zorg voor kinderen. De zorg voor zwaar zieke gezins- of familieleden of terminaal zieken (23,5 %) omvat zowel de thematische verlopen medische bijstand en palliatief verlof als het tijdskrediet voor de zorg van zieke familieleden of terminaal zieken. Bijstand of verzorging van een bejaarde ouder (1 %) verwijst naar de opname van een tijdskrediet.

Globaal genomen kan men stellen dat ongeveer 75 % van het zorgkrediet (suppletieve regeling inbegrepen) wordt aangevraagd omwille van de zorg voor kinderen, de overige 25 % omwille van de zorg voor een ziek gezins- of familielid.

Tabel 18: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector binnen de suppletieve regeling zorgkrediet en betalingen RVA in het kader van thematische verloven, 2004

	AWAP	RVA
Ouderschapsverlof	86 %	87 %
Medische bijstand	13 %	12 %
Palliatieve zorgen	1 %	<1 %

Voor werknemers die niet tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een sector- of bedrijfsakkoord is afgesloten, behoort enkel het enge zorgkrediet uit de suppletieve regeling tot de mogelijkheden. Dit betekent dat zij de premie enkel kunnen ontvangen indien zij ofwel een thematisch verlof nemen bij de RVA, ofwel een tijds-krediet opnemen voor het verstrekken van palliatieve zorgen of het verlenen van bijstand of verzorging aan een ziek gezins- of familielid.

Ook hier primeert de opvoeding van de (jonge) kinderen: meer dan 85 % van de aanvragers heeft een ouderschapsverlof genomen. Uit de tabel blijkt verder dat de verdeling die we aantreffen in de aanvragen voor de aanmoedigingspremie ongeveer dezelfde is als de verdeling van de betalingen binnen het federale stelsel⁴.

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.

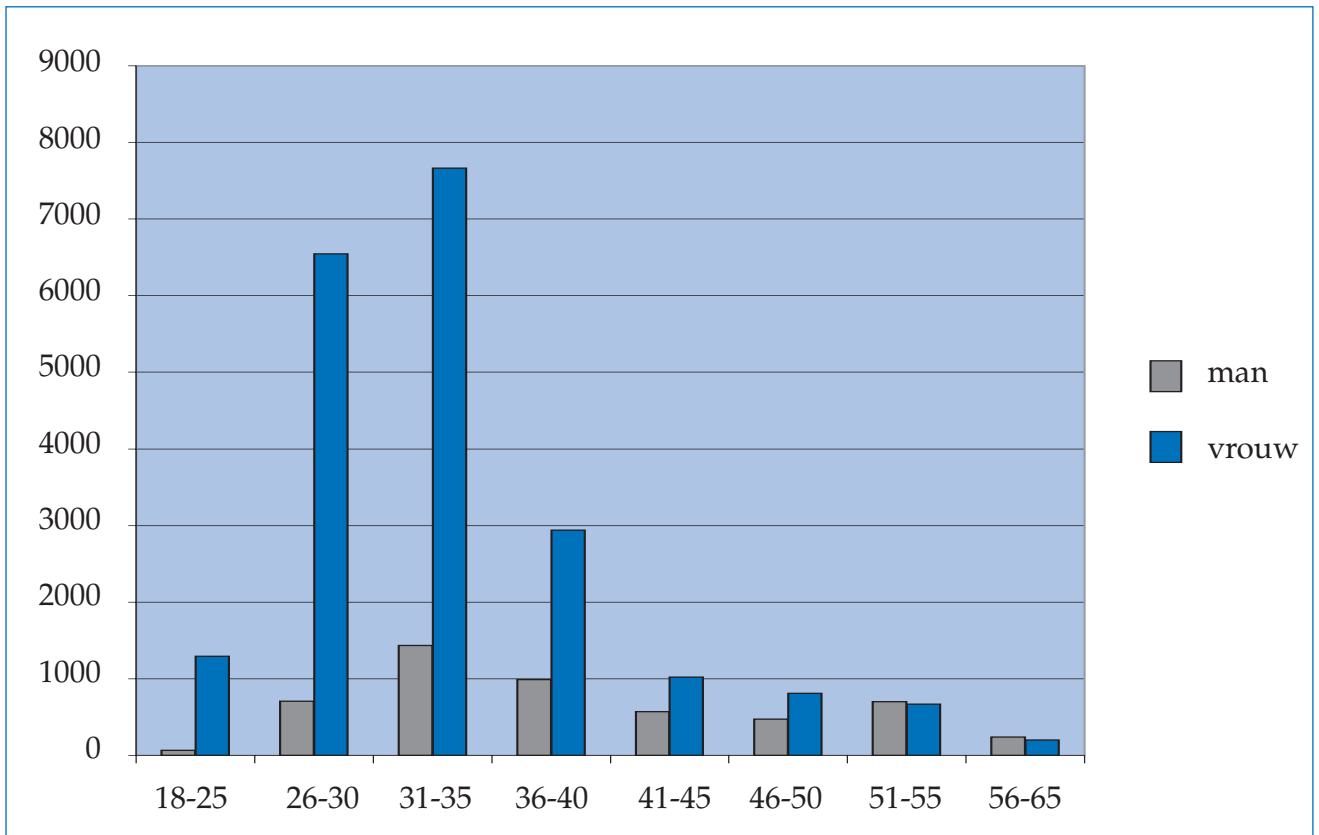
Tabel 19: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar geslacht en leeftijd binnen het zorgkrediet (inclusief suppletieve regeling), 2004

Leeftijd	Zorgkrediet (incl. suppletieve regeling)		Totaal
	Mannen	Vrouwen	
18-25 jaar	63	1.291	1.354
26-30 jaar	705	6.544	7.249
31-35 jaar	1.434	7.666	9.100
36-40 jaar	989	2.940	3.929
41-45 jaar	569	1.021	1.590
46-50 jaar	471	811	1.282
51-55 jaar	701	670	1.371
56-65 jaar	240	200	440
Totaal	5.172	21.143	26.315 (*)

(*) 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 54 dossiers waren deze gegevens niet gekend.

4) Al zijn beide gegevens in principe niet perfect vergelijkbaar aangezien het in het geval van de aanmoedigingspremies gaat om het aantal aanvragen over meerdere maanden, terwijl de cijfers van RVA betrekking hebben op de betalingen van één specifieke maand.

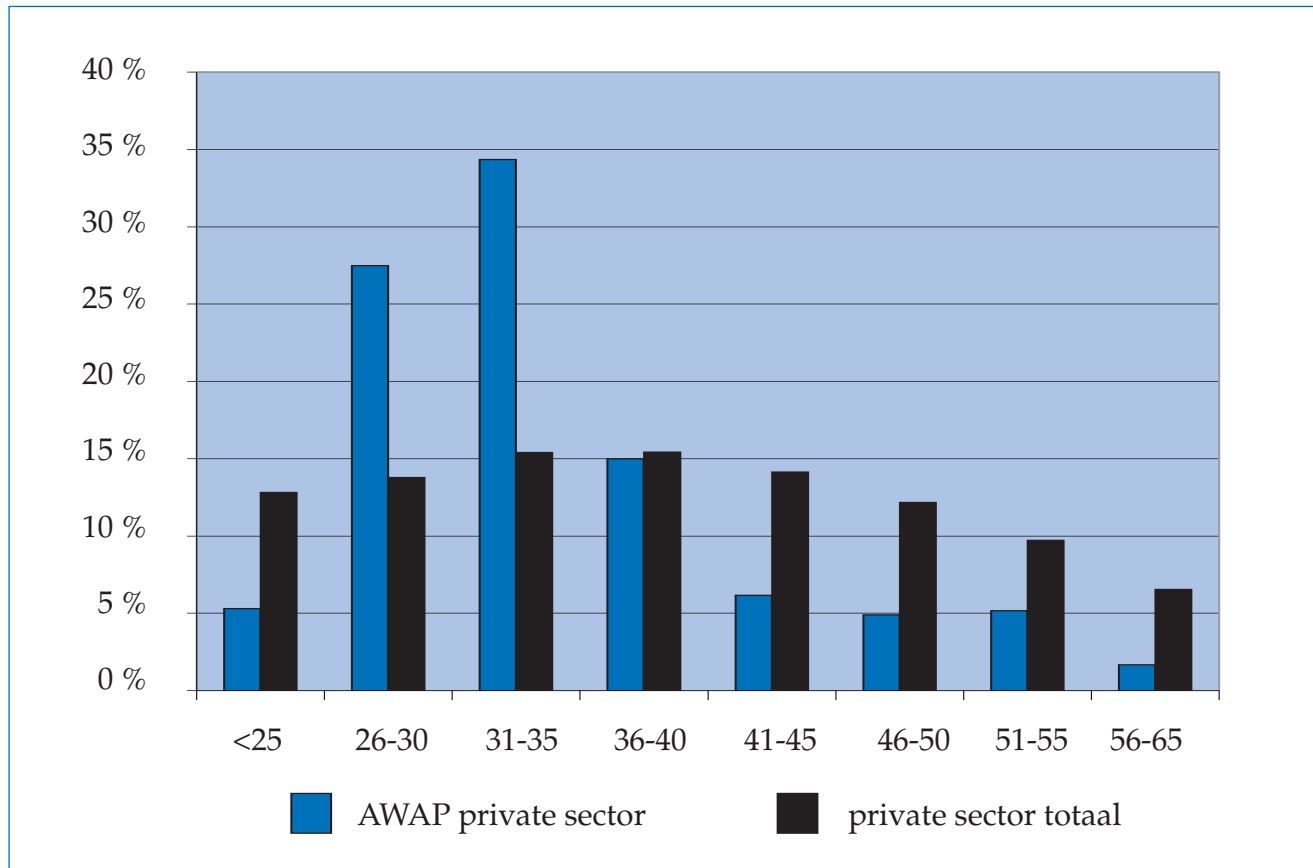
Figuur: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar geslacht en leeftijd binnen het zorgkrediet (inclusief suppletieve regeling)



Uit de onderstaande vergelijking met de leeftijdsverdeling van de totale populatie werknemers in de private sector (RSZ-cijfers voor België, 2003) blijkt de sterke oververtegenwoordiging van werknemers tussen 26 en 35 jaar bij de aanvragers van het zorgkrediet (62 % van de aanvragers tegenover slechts 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 met name een gevolg van het hoge aantal vrouwelijke werknemers tussen 26 en 35 jaar (de levensfase van de gezinsvorming) die zorgkrediet aanvragen (zie hoger tabel 19). 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 (2004), in vergelijking met de leeftijdsverdeling van alle werknemers in de privé-sector (2003).



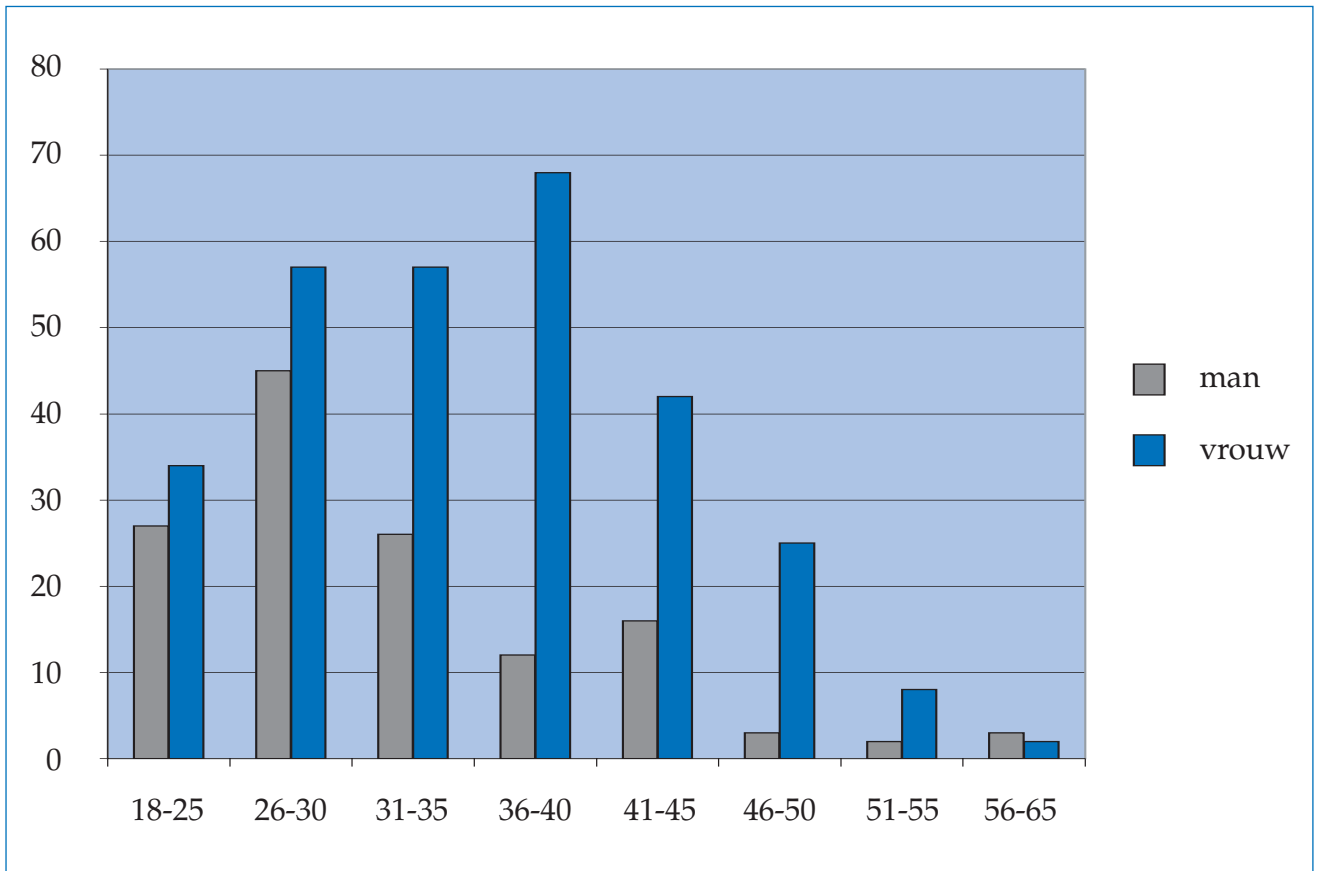
Bron: MVG (AWAP), RSZ.

Tabel 20: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar geslacht en leeftijd binnen het opleidingskrediet (inclusief suppletieve regeling), 2004

Leeftijd	Zorgkrediet (incl. suppletieve regeling)		Totaal
	Mannen	Vrouwen	
18-25 jaar	27	34	61
26-30 jaar	45	57	102
31-35 jaar	26	57	83
36-40 jaar	12	68	80
41-45 jaar	16	42	58
46-50 jaar	3	25	28
51-55 jaar	2	8	10
56-65 jaar	3	2	5
Totaal	134	293	427 (*)

(*) Het betreft hier alle aanvragen voor een premie opleidingskrediet (zowel de gunstige, ongunstige als openstaande dossiers), waarvoor leeftijd en geslacht van de aanvrager gekend zijn. Voor 2 dossiers waren deze gegevens niet gekend.

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



Binnen het opleidingskrediet is de verdeling naar leeftijdscategorie en geslacht minder uitgesproken dan bij het zorgkrediet. De verhouding mannen/vrouwen ligt hier op 31/69.

Binnen de mannelijke groep zijn de mannen onder de 35 jaar het best vertegenwoordigd. Bij de vrouwen is de groep in de leeftijdscategorie tussen 26 en 40 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 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 2004 werden in totaal 26.968 premieaanvragen ingediend, dit is een stijging met 12 % tegenover 2003.
- Van de 26.968 ingediende dossiers werd 90 % goedgekeurd.
- Nagenoeg alle aanvraagdossiers (98 %) hebben betrekking op een zorgkrediet, slechts 1,5 % op een opleidingskrediet en minder dan 0,5 % op de premie voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.
- Ongeveer 75 % van het zorgkrediet (suppletieve regeling inbegrepen) wordt aangevraagd omwille van de zorg voor jonge kinderen, de overige 25% omwille van de zorg voor een ziek familielid.
- Binnen het zorgkrediet is 80 % van de aanvragers een vrouw.

- Vooral vrouwen tussen 26 en 35 jaar, de leeftijdsklasse van de gezinsvorming, zijn sterk vertegenwoordigd (54 % van alle aanvragen).
- Ongeveer 5 % van de aanvragen is afkomstig van een alleenstaande, al dan niet met kinderen ten laste.
- De gezondheidsdiensten (PC 305) en het aanvullend paritair comité voor bedienden (PC 218) zijn de best vertegenwoordigde sectoren in de premieaanvragen.
- De aanmoedigingspremie wordt gemiddeld gedurende 7 maanden toegekend.
- Het gemiddeld toegekend premiebedrag bedraagt 89 euro netto per maand.
- Het aandeel van de premies voor 1/5de-vermindering in het kader van de thematische verloven (voornamelijk het ouderschapsverlof) loopt in 2004 op tot bijna 40 % van het totaal aantal aanvragen, en dit ondanks het feit dat de 'reguliere' 1/5de- vermindering voor tijdskrediet 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 2004 werden in totaal 4.535 aanvragen ingediend tot het bekomen van een aanmoedigingspremie in de social profit sector. Dit is een stijging met 7 % op jaarbasis, in 2003 bedroeg deze stijging nog 12 %.

Tabel 21: Evolutie aanvragen aanmoedigingspremie social profit sector, periode 2001-2004

	Man	Vrouw	Totaal
2001	266	1.704	1.970
2002	512	3.279	3.791
2003	560	3.689	4.249
2004	587	3.948	4.535

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 22: Beslissingsstatus aanvragen aanmoedigingspremie social profit sector, 2004

Beslissing	Aantal dossiers	%
Ongunstig	394	8,7
Openstaand	64	1,4
Gunstig	4.077	89,9
Totaal	4.535	100

Uit deze cijfers blijkt dat in 2004 bijna 9 op de 10 premieaanvragen werden goedgekeurd. De verdere analyses zullen in hoofdzaak gebeuren op basis van de 4.077 toegekende aanvraagdossiers.

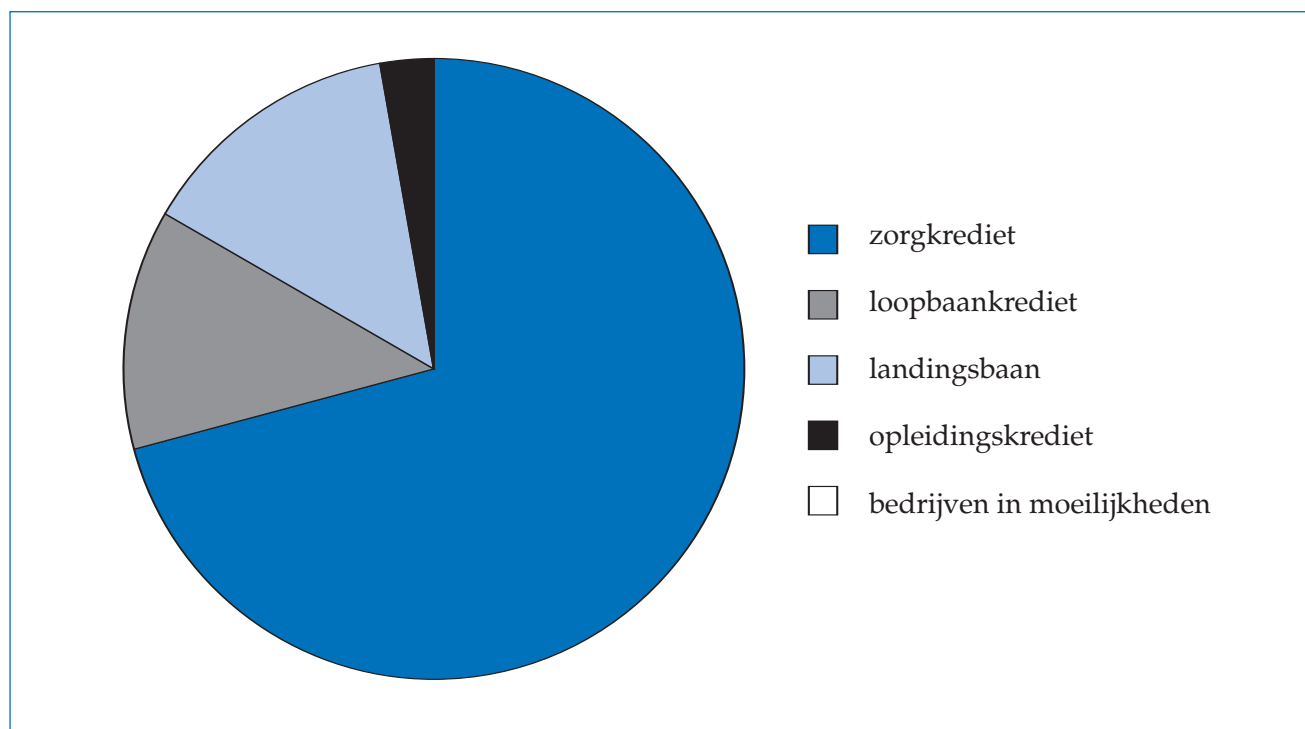
Aantal gunstige dossiers per type krediet

Wanneer de 4.077 gunstige aanvraagdossiers worden opgesplitst naar type krediet en geslacht, geeft dit volgend resultaat:

Tabel 23: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie social profit sector naar type krediet en geslacht, 2004

Type aanmoedigingspremie	Man	Vrouw	Aantal gunstige dossiers
Zorgkrediet	267	2.623	2.890 (71 %)
Loopbaankrediet	46	462	508 (12 %)
Landingsbaan	184	385	569 (14 %)
Opleidingskrediet	7	103	110 (3 %)
Bedrijven in moeilijkheden	-	-	0
Totaal	504 (12 %)	3.573 (88 %)	4.077 (100 %)

Figuur: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie social profit sector naar type krediet, 2004



Het merendeel (71 %) van alle toegekende aanmoedigingspremies in de social profit sector heeft betrekking op een vorm van zorgkrediet. In 2003 was dit 69 %. Net als het vorige jaar volgen de landingsbanen op de tweede plaats met 14 %. Het aandeel van het loopbaankrediet is licht gedaald: 12 % tegenover 14 % in 2003. Net als in de openbare en private sector heeft slechts een kleine minderheid van de aanvragen (3 %) betrekking op het opleidingskrediet.

Verdeling naar geslacht

De verdeling man/vrouw blijft jaar na jaar nagenoeg dezelfde : 12 % van de goedgekeurde premieaanvragen is afkomstig van een man, 88 % van een vrouw. Deze verhouding wijkt enigszins af van de 20/80-verhouding uit het stelsel voor de privé-sector; dit 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 2.006 aanvragen; dit is bijna de helft van alle premieaanvragen (4.535) in de social profit sector in 2004.

Tabel 24: Aanvragen aanmoedigingspremie social profit sector naar paritair comité, 2004

Paritair comité	Omschrijving	Aantal aanvragen
PC 319	Huisvestings- en opvoedingsinstellingen	2.006
PC 318	Gezinshulp	1.281
PC 329	Socio-culturele sector	545
PC 305	Gezondheidsdiensten	466
PC 327	Sociale en beschutte werkplaatsen	212

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 2 jaar bedraagt. Deze relatief lange duurtijd (in de privé- en openbare sector bedraagt de duurtijd gemiddeld 7 en 9 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 5 maanden
opleidingskrediet:	gemiddeld	8 maanden
loopbaankrediet:	gemiddeld	4 maanden
zorgkrediet:	gemiddeld	4 maanden.

Het toegekende premiebedrag bedraagt in de social profit sector gemiddeld 246 euro netto per maand, wat veel hoger is dan in de openbare en privé-sector (respectievelijk 71 euro en 89 euro)

Type van opgenomen tijdscrediet

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het percentage dat de loopbaan wordt onderbroken in het kader van tijdscrediet 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).

Tabel 25: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie social profit sector naar onderbrekingspercentage en type krediet, 2004

Onderbrekingspercentage	Zorgkrediet	Loopbaankrediet	Landingsbaan	Opleidingskrediet	Totaal
Min. 75% -> 50%	496	nvt	404	38	938 (23 %)
Min. 75% -> 0%	1.315	314	nvt	41	1.670 (41 %)
Min. 50% -> 0%	524	194	nvt	31	749 (18 %)
Min. 20% -> 0%	15	nvt	nvt	0	15 (< 1 %)
100% -> 80%	540	nvt	165	nvt	705 (17 %)
Totaal	2.890	508	569	110	4.077 (100 %)

De meest voorkomende soort van onderbreking is deze van werknemers die halftijds tot voltijds werkten en hun loopbaan volledig onderbreken (samen 59 % van de aanvragen). Op de tweede plaats komen de personeelsleden die halftijds gaan werken (23 %). 17 % van de aanvragen heeft betrekking op de thematische verloven en de landingsbanen waarbij een vijfde van de voltijdse arbeidsregeling wordt verminderd. Het aandeel van de 1/5de- vermindering ligt in de social profit sector dus veel lager dan in de privé-sector (17 % tegenover 38 %), maar anderzijds is ook in de social profit de 1/5de- vermindering de sterkste stijger (van 415 naar 540 gunstige dossiers, een stijging met 30 %). Dit is een algemene trend die ook opvalt in de cijfers van RVA (zie volgend hoofdstuk).

Type van gevolgde opleiding

Van de 110 aanvragen voor een premie opleidingskrediet hebben er 46 betrekking op een opleiding tot een knelpuntberoep en 6 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 26: *Aanvragen aanmoedigingspremie social profit sector naar type krediet, leeftijd en geslacht, 2004*

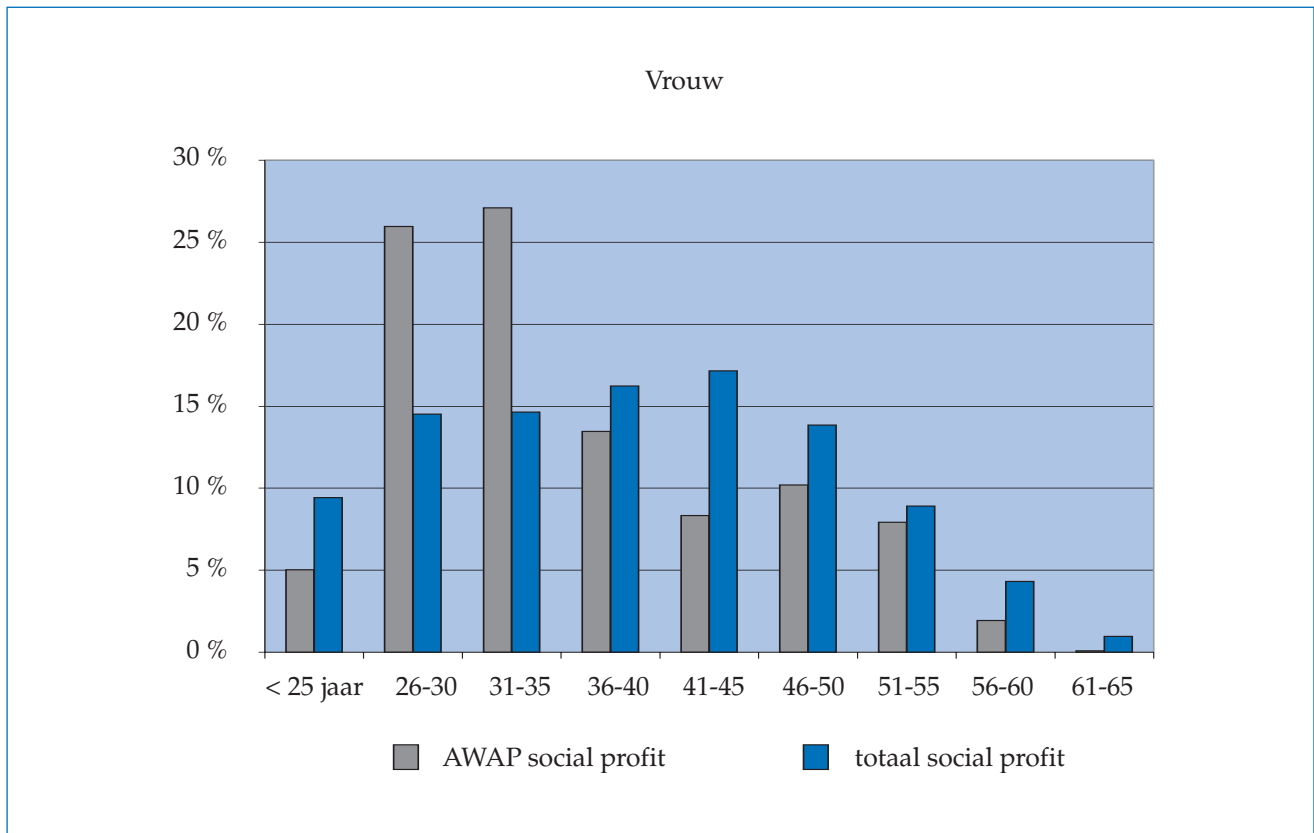
Leeftijd	Opleiding		Loopbaankrediet		Zorg		Landing		Totaal		Algemeen totaal
	m	vr	m	vr	m	vr	m	vr	m	vr	
21-25	1	11	1	7	3	180	nvt	nvt	5	198	203
26-29	1	26	11	126	58	871	nvt	nvt	70	1.023	1.093
31-35	0	12	14	172	97	884	nvt	nvt	111	1.068	1.179
36-40	2	25	15	141	75	365	nvt	nvt	92	531	623
41-45	3	27	16	74	34	227	nvt	nvt	53	328	381
46-50	1	4	8	57	21	169	66	172	96	402	498
51-55	0	0	1	24	12	80	98	208	111	312	423
56-60	0	1	4	12	0	29	37	34	41	76	117
61-65	0	0	0	1	2	0	6	2	8	3	11
?				2		4		1			7
Totaal	8	106	70	616	302	2.809	207	417	587	3.948	4.535

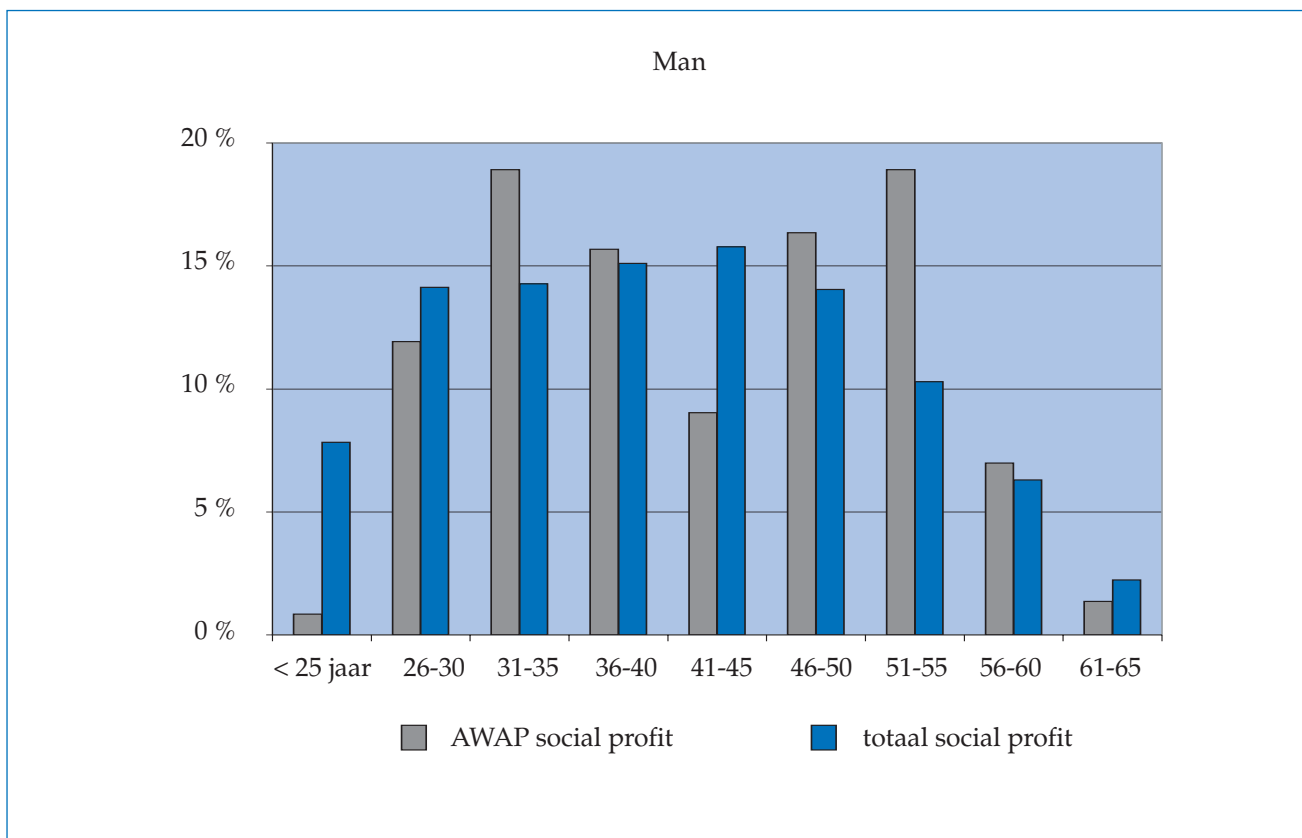
In de verdeling naar leeftijd valt op dat niet minder dan de helft van de aanvragers tussen 26 en 35 jaar is, en dit als gevolg van het hoge aantal jonge vrouwen die in deze leeftijdsfase ouderschapsverlof opnemen in het kader van het zorgkrediet.

De relatief beperkte groep mannelijke aanvragers (12 %) is daarentegen nagenoeg evenredig verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën. De groep boven de 40 jaar is even goed vertegenwoordigd als de groep onder de 40 jaar, wat sterk verschilt van de erg ongelijke leeftijdsverdeling bij de vrouwen. De mannelijke werknemers zijn dan ook het meest aanwezig in de landingsbanen: 33 % van de aanvragen voor een landingsbaan wordt ingediend door een man. In de overige krediettypes is dit minder dan 10 %.

De onderstaande twee figuren met een vergelijking naar leeftijd en geslacht van de aanvragers van een aanmoedigingspremie in de social profit sector met het profiel van alle werknemers uit deze sector (RSZ-cijfers België, 2003) bevestigen 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 30 % in de totale groep vrouwelijke werknemers).

Figuur: Aanvragers aanmoedigingspremie social profit sector naar leeftijd en geslacht (2004), in vergelijking met alle werknemers in de social profit sector (2003).





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 2004 werden in totaal 4.535 premieaanvragen ingediend, dit is een stijging met 7 % op jaarbasis, na een stijging met 12 % in 2003.
- Van de 4.535 ingediende dossiers werd bijna 90 % goedgekeurd.
- Het merendeel (71 %) van de gunstige dossiers heeft betrekking op het zorgkrediet, de landingsbanen vormen 14 %, het loopbaankrediet 12 % en het opleidingskrediet 3 % van de goedgekeurde aanvragen.
- De vrouwen blijven net als in 2003 sterk oververtegenwoordigd met 88 % 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 gedurende 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 5 maanden).
- Het gemiddeld toegekend premiebedrag bedraagt 246 euro netto per maand.
- 59 % van de gunstige dossiers is afkomstig van werknemers die halftijds tot voltijds werken en hun loopbaan volledig onderbreken. De 1/5de-vermindering kent de sterkste groei in 2004, en maakt nu 17 % uit van alle aanvragen.

4. Evolutie Vlaamse aanmoedigingspremies versus evolutie RVA-tijdscrediet

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

Eerst wordt nagegaan hoe het federale stelsel van tijdscrediet sinds de invoering ervan in januari 2002 is geëvolueerd; het gemiddeld aantal personen in tijdscrediet in 2004 wordt vergeleken met het gemiddeld aantal in 2003. 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 tijdscrediet op federaal niveau

Uit cijfers van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) blijkt de sterke groei van het tijdscrediet 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 afgelopen 3 jaar een aanzienlijke stijging van het aantal begunstigden.

Onderstaande tabel geeft het gemiddeld aantal betalingen per maand weer van 2002 tot 2004. Het tijdscrediet heeft enkel betrekking op de privé-sector, de thematische verloven bestrijken zowel de privé- als de openbare sector.

Tabel 27: Maandgemiddelde aantal betalingen tijdscrediet en thematische verloven voor het Rijk, 2002 – 2004, RVA

	2002	2003	2004	Stijging 2004 t.o.v. 2003
Tijdscrediet	23.164	54.442	73.088	+ 34 %
Thematische verloven	14.055	22.225	27.459	+ 23,5 %

Sinds het opstartjaar 2002 is het aantal werknemers in België dat een of andere vorm van tijdscrediet opneemt, geëvolueerd van gemiddeld 23.164 tot 73.088. Deze cijfers omvatten de verschillende stelsels uit het federale tijdscrediet, dus ook de 1/5de-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 27.459 in 2004. De stijging hier is voor het grootste deel toe te schrijven aan de sterke toename van het ouderschapsverlof.

De 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 28: Maandgemiddelde aantal betalingen tijds krediet en thematische verloven voor de privé-sector in het Vlaams Gewest, 2002 – 2004, RVA

	2002	2003	2004	Stijging 2004 t.o.v. 2003
Voltijds en halftijds tijds krediet (excl. landingsbanen)	6.088	12.528	13.925	+ 11 %
1/5de vermindering (excl. landingsbanen)	4.645	10.605	15.013	+ 41,5 %
Landingsbanen 1/2de en 1/5de vermindering	6.649	16.563	23.743	+ 43 %
Subtotaal tijds krediet (incl. 1/5de en landingsbanen)	17.382	39.696	52.681	+ 33 %
Ouderschapsverlof	7.799	11.754	14.218	+ 21 %
Medische bijstand	1.332	1.672	1.886	+ 13 %
Palliatief verlof	63	84	91	+ 8 %
Subtotaal thematische verloven	9.194	13.510	16.195	+ 20 %
Algemeen totaal	26.576	53.206	68.876	+ 29 %

In het opstartjaar 2002 namen in het Vlaamse Gewest maandelijks gemiddeld 17.382 werknemers uit de privé-sector (inbegrepen de openbare kredietinstellingen) een of andere vorm van tijds krediet. Na een sterke groei in 2003 (tot 39.696 werknemers) is het aantal rechthebbenden per maand in 2004 nog verder gestegen tot gemiddeld 52.681. De groei is het meest uitgesproken bij de landingsbanen (+ 43 %) en de 1/5 vermindering (+ 41,5 %).

Ook wat de thematische verloven betreft was er in het Vlaamse Gewest een verdere groei, namelijk van 13.510 rechthebbenden per maand in 2003 naar 16.195 in 2004 (+ 20 %), en dit vooral als gevolg van de sterke groei van het ouderschapsverlof (+ 21 %).

4.2. Evolutie van de aanmoedigingspremies op Vlaams niveau

In de privé-sector (met inbegrip van de social profit sector) werden in 2004 in totaal 27.813 premies toegekend op basis van een tijds krediet of een 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 2003 betekent dit een stijging van 14 %. Onderstaande tabel toont eveneens aan dat de stijging bij de mannen meer uitgesproken is.

Tabel 29: Evolutie van het jaarlijks aantal toegekende aanmoedigingspremies in de privé-sector (op basis van een tijds krediet of thematisch verlof), 2002 – 2004.

	Man	Vrouw	Totaal
2002	2.152	14.400	16.552
2003	3.989	20.318	24.307
2004	5.134	22.679	27.813
Stijging 2004 t.o.v. 2003	+ 29 %	+ 12 %	+ 14 %

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 goedgekeurde aanvragen.

Om een vergelijkingsbasis te creëren zou het gemiddeld aantal betalingen op maandbasis voor de aanmoedigingspremies berekend kunnen worden. Voor 2004 zijn er maandelijks gemiddeld ca. 14.000 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 tijdscrediet, namelijk 30.120 betalingen op maandbasis (zie tabel 30).

Deze vergelijking van absolute cijfers moet echter sterk genuanceerd worden omwille van volgende fundamentele verschillenpunten 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 tijdscrediet opnemen, wel vervat zitten in de RVA-cijfers, maar niet in de cijfers van de aanmoedigingspremies kunnen voorkomen
- het tijdscrediet bij RVA kan langer worden toegekend dan de maximale toekenningsduur van de aanmoedigingspremie; de personen die in hun derde, vierde, ... jaar tijdscrediet zitten, zijn ook begrepen in de RVA-cijfers
- er kan enkel een aanmoedigingspremie worden toegekend indien men een tijdscrediet opneemt voor opleiding of specifieke zorgverlening; al de andere gevallen van tijdscrediet 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 (zorgcrediet enkel in geval van thematische verloven of verzorgen van een zwaar zieke, opleidingscrediet 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 1/5de-loopbaanvermindering worden hierbij buiten beschouwing gelaten, vermits zowel deze landingsbanen als de 1/5de-loopbaanvermindering sinds 2002 niet meer in aanmerking komen voor een Vlaamse premie.

Tabel 30: Maandgemiddelde aantal betalingen tijds krediet en thematisch verlof voor de privé-sector in het Vlaamse Gewest (RVA) en jaarlijks aantal toegekende aanmoedigingspremies in de privé-sector (MVG), 2002 – 2004.

	2002	2003	2004	Stijging 2004 t.o.v. 2003
Betalingen RVA :				
- tijds krediet (excl. 50+ en 1/5de)	6.088	12.528	13.925	+ 11 %
- thematische verloven	9.194	13.510	16.195	+ 20 %
Totaal RVA (cijfers op maandbasis)	15.282	26.038	30.120	+ 16 %
Toegekende aanvragen aanmoedigingspremies (cijfers op jaarbasis)	16.552	24.307	27.813	+ 14 %

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de groei in het federale en Vlaamse stelsel in 2004 ongeveer gelijk was (respectievelijk +16 % en +14 %).

Anderzijds dient opgemerkt dat in 2004 de toename van het totaal aantal begunstigden in het RVA-tijds krediet (zie tabel 28) dubbel zo sterk was als in het Vlaamse premiestelsel (+ 29 % tegenover + 14 %), en dit omdat de sterkst groeiende federale stelsels (1/5de-vermindering en landingsbanen, beide meer dan + 40 % in 2004) niet in aanmerking komen voor een Vlaamse premie.

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 0800- 30 700 en de Vlaamse infolijn, of via het e-mailadres van de eigen infocel (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be).

5.1. Huidige situatie

Via de Servicelijn, die bemand wordt door medewerkers van het VDAB-callcenter, kan eerstelijnsinformatie worden verschaft. 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 het eigen infocenter dat 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 het infocenter. Een intern telefoonnummer (02-553) dat in oudere informatiebrochures stond vermeld en waarop nog dagelijks tientallen oproepen binnenkomen, krijgt in eerste instantie een antwoord van de medewerkers van de Vlaamse infolijn.

Via e-mail kan de burger rechtstreeks het eigen infocenter contacteren. 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 back-office.

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 31: Telefonisch beantwoorde vragen aanmoedigingspremies, 2002 - 2004

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

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

In vergelijking met 2003 werden in de loop van 2004 opnieuw minder vragen geformuleerd door de Vlaamse burger. Globaal gezien daalde het totaal aantal telefonische oproepen in 2004 met 13,5 %. De verklaring hiervoor is te vinden in:

- de natuurlijke inburgering en bekendheid van de regelgeving in verband met de aanmoedigingspremies: de wetgeving voor de aanmoedigingspremies bleef in deze periode verder ongewijzigd toegepast nadat in 2002 zowel in de privé-sector als in de social profit sector ingrijpende wijzigingen werden doorgevoerd wat in dat jaar een aanzienlijke stijging van het aantal telefoonoproepen met zich meebracht;
- de zeer korte behandeltermijnen en het respecteren van de betalingstermijnen.

Het operationele aandeel dat in het totaal aantal oproepen door de Servicelijn wordt opgevangen, kent een nieuwe stijging met 20 %. Na het samenwerkingsverband dat in de loop van mei 2002 werd afgesloten, werd het nummer van de Servicelijn (voorheen 070- 345 000, een betalend nummer aan verhoogd tarief) via de brochures en de briefwisseling met de burger met nadruk bekendgemaakt. Sinds midden april 2004 kan de burger contact opnemen met de Servicelijn via het gratis nummer 0800- 30 700.

Tabel 32 : Verwerkte mails infocel, 2002 - 2004

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

Het aantal verwerkte e-mails steeg in 2004 met 40 % ten opzichte van 2003. De verklaring hiervoor kan gevonden worden in het feit dat deze internet-toepassing meer en meer ingeburgerd geraakt. 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 eigen back-office) stellen we een vermindering met 3 % vast. Van alle e-mails wordt 80% 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 2004 werden beantwoord. Het betreft de gegevens van de eigen 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 33: Telefonisch beantwoorde vragen aanmoedigingspremies, 2004

Jaar	Infocel	Vlaamse infolijn		Servicelijn	Totaal
		0800	02-553		
Januari	987	1058	220	1113	3378
Februari	993	969	174	1086	3222
Maart	867	1012	150	1046	3075
April	812	721	141	988	2662
Mei	611	589	92	809	2101
Juni	868	696	100	948	2612
Juli	743	532	88	794	2157
Augustus	884	732	173	880	2669
September	901	762	287	1090	3040
Oktober	1103	661	197	811	2772
November	938	547	109	833	2427
December	644	500	149	566	1859
Totaal		8.779	1.880		
	10.351	10.659		10.964	31.974

In totaal werden 31.974 telefonische oproepen beantwoord, waarvan het grootste aantal op de VDAB Servicelijn die stilaan ingeburgerd lijkt te zijn. In de publicaties, op de website en in de briefwisseling omtrent de aanmoedigingspremies werd vanaf mei 2002 melding gemaakt van het toen nog betalende nummer van de Servicelijn. Sinds april 2004 werd een gratis nummer ingevoerd waarop stilaan meer oproepen geregistreerd worden dan op het nummer van de Vlaamse infolijn.

Vragen die in de front-offices van de Vlaamse infolijn en de Servicelijn niet afdoende kunnen worden beantwoord, worden getransfereerd naar de back-office (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 2004 werd voor 14 % van de oproepen een escalatiemail verstuurd. Vanuit de infocel werd de burger dan telefonisch gecontacteerd.

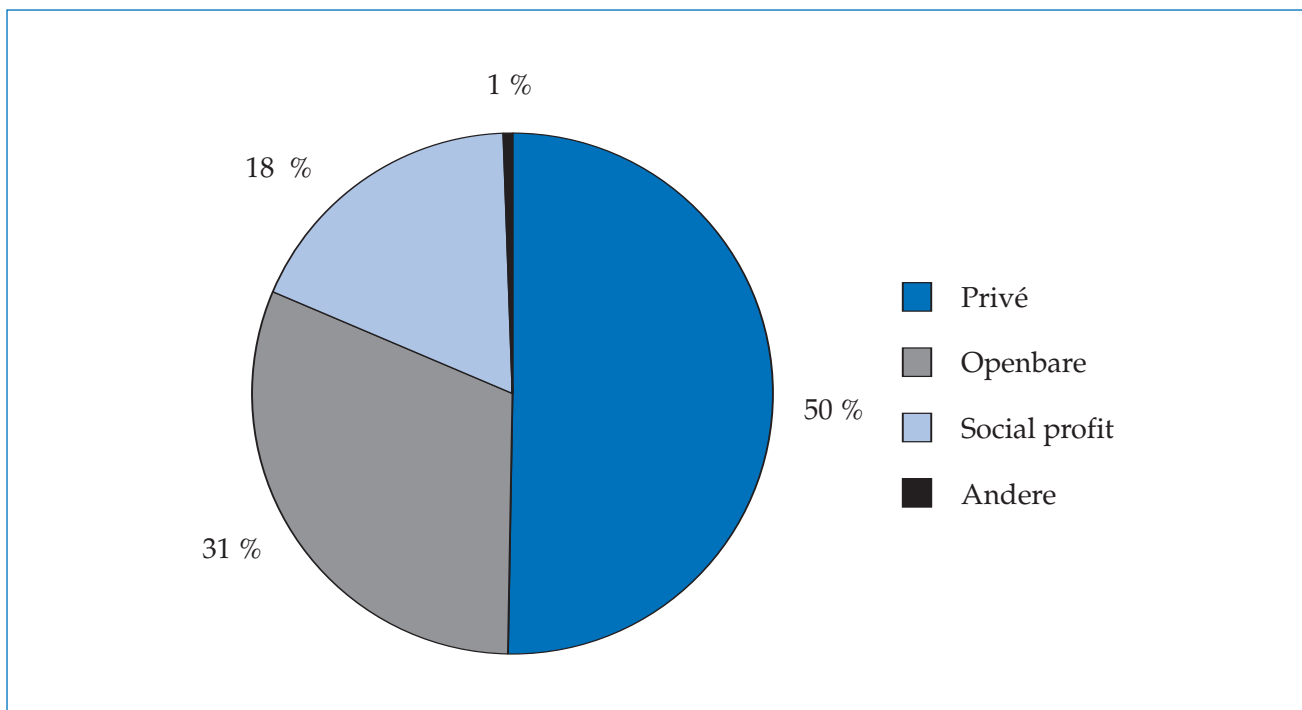
Vragen voor infobrochures worden in de front-offices afgehandeld. De adresgegevens worden gebundeld en wekelijks doorgegeven aan de back-office die de brochures verstuurt. In 2004 werden op de Vlaamse infolijn 2.531 brochures betreffende de aanmoedigingspremies aangevraagd. Op de Servicelijn werden 1.504 aanvragen geregistreerd en de eigen infocel werd 1.025 keer rechtstreeks gecontacteerd met het verzoek om één of meer brochures op te sturen. Globaal gezien daalt het aantal aangevraagde brochures met 33 %. De verklaring hiervoor kan worden gevonden in een grotere bekendheid en vertrouwdheid met onze website waar brochures en aanvraagformulieren op elk moment kunnen worden geconsulteerd en gedownload.

Tabel 34: Aanvragen informatiebrochures aanmoedigingspremies, 2002 - 2004

Jaar	Infocel	Vlaamse infolijn	Servicelijn	Totaal
2002		5.013		5.013
2003	927	5.099	1.517	7.543
2004	1025	2.531	1.504	5.060

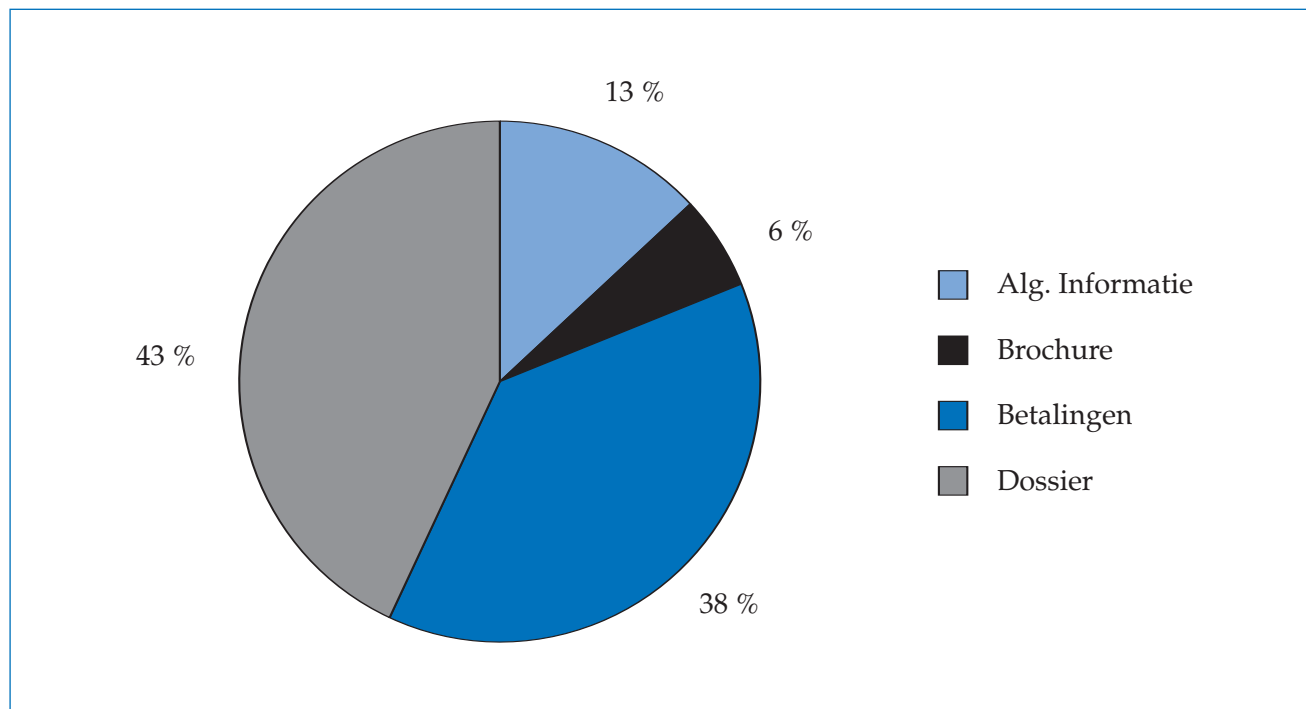
Onderstaande figuren geven een beeld van de aard van de vragen. Het betreft de opsplitsing van de telefonische oproepen die op de infocel werden geregistreerd. De eerste figuur geeft de verdeling naar sector; de tweede figuur geeft een opdeling naargelang de aard van de vraag.

Figuur: Telefonische vragen infocel naar sector, 2004



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 50 % van de vragen betrekking op de privé-sector; dit is perfect te verklaren door het grote aantal aanvragen dat hier jaarlijks wordt gedaan. 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 (31 %). De social profit sector vertegenwoordigt 18 % 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: Telefonische vragen infocel naar aard van de vraag, 2004



Wat de aard van de vragen betreft, zien we in figuur 2 dat 43 % van de vragen dossiergebonden is en 38 % betrekking heeft op de betalingen. Algemene informatie en aanvragen van brochures - vragen die in de front-offices kunnen worden afgehandeld - zijn goed voor respectievelijk 13 % 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

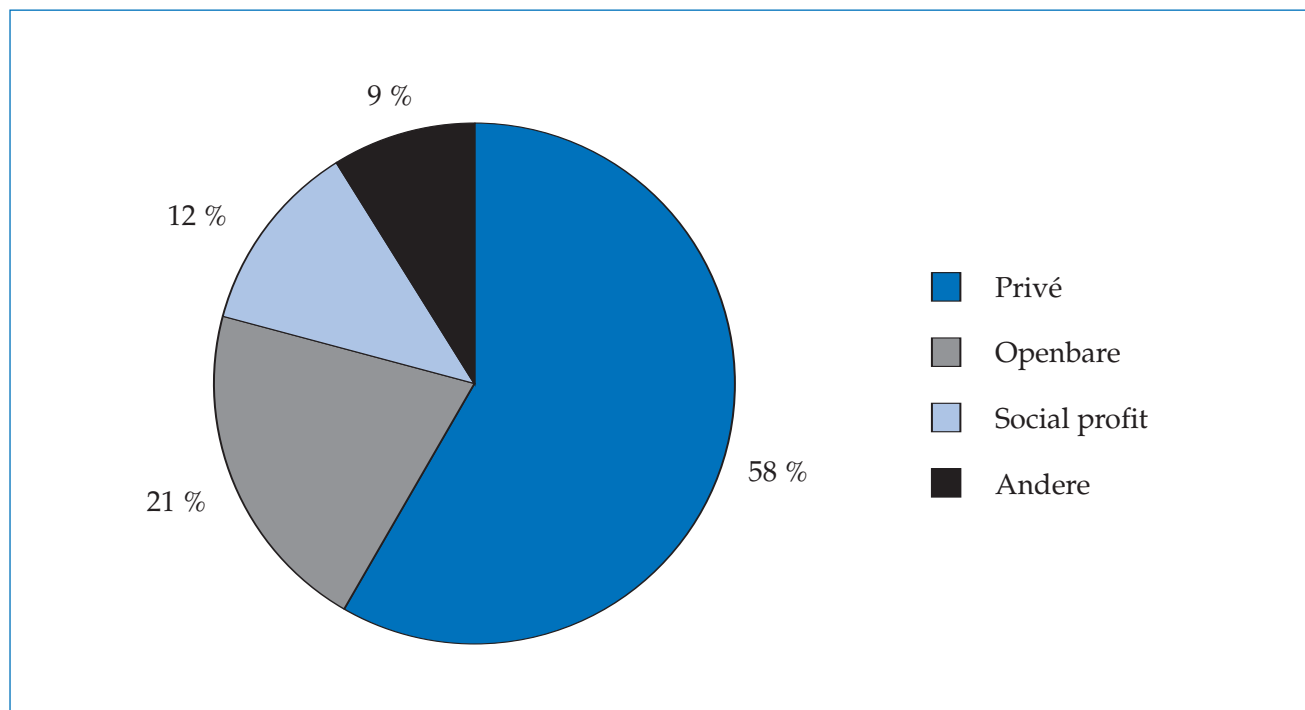
Tabel 35 geeft een overzicht van het aantal per mail verstuurd vragen die door het interne infocenter werden verwerkt. Het betreft enerzijds de rechtstreekse mails die worden verstuurd naar het algemene mailadres aanmoedigingspremie@vlaanderen.be en anderzijds de escalatiemails die afkomstig zijn van de Vlaamse infolijn of de VDAB Servicelijn.

Tabel 35: Verwerkte mails infocel, 2004

Maand	Totaal	Escalaties in %	Rechtstreekse mails in %
Januari	548	29 %	71 %
Februari	600	21 %	79 %
Maart	738	20 %	80 %
April	646	32 %	68 %
Mei	514	25 %	75 %
Juni	777	24 %	76 %
Juli	527	22 %	78 %
Augustus	757	16 %	84 %
September	837	15 %	85 %
Oktober	699	11 %	89 %
November	746	13 %	87 %
December	611	11 %	89 %
Totaal	8.000	20 %	80 %

We zien dat in totaal 8.000 mails werden behandeld; 80 % hiervan zijn mails die rechtstreeks naar het algemene mailadres van de aanmoedigingspremie 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 het interne infocenter werden doorgestuurd voor verdere behandeling. De burger in kwestie werd in dat geval gecontacteerd vanuit het infocenter en kreeg telefonisch een antwoord op de gestelde vraag.

Figuur: Verwerkte mails infocel naar sector, 2004



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, wat zowel een hoog aantal informatieve vragen maar ook dossiergebonden vragen met zich meebrengt.

5.5. Samenvatting

Het infocenter beantwoordt aan een duidelijke behoefte; dit blijkt uit het grote aantal vragen dat zowel telefonisch als per mail werd voorgelegd. In 2004 werden in totaal 31.974 telefonische oproepen en 8000 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

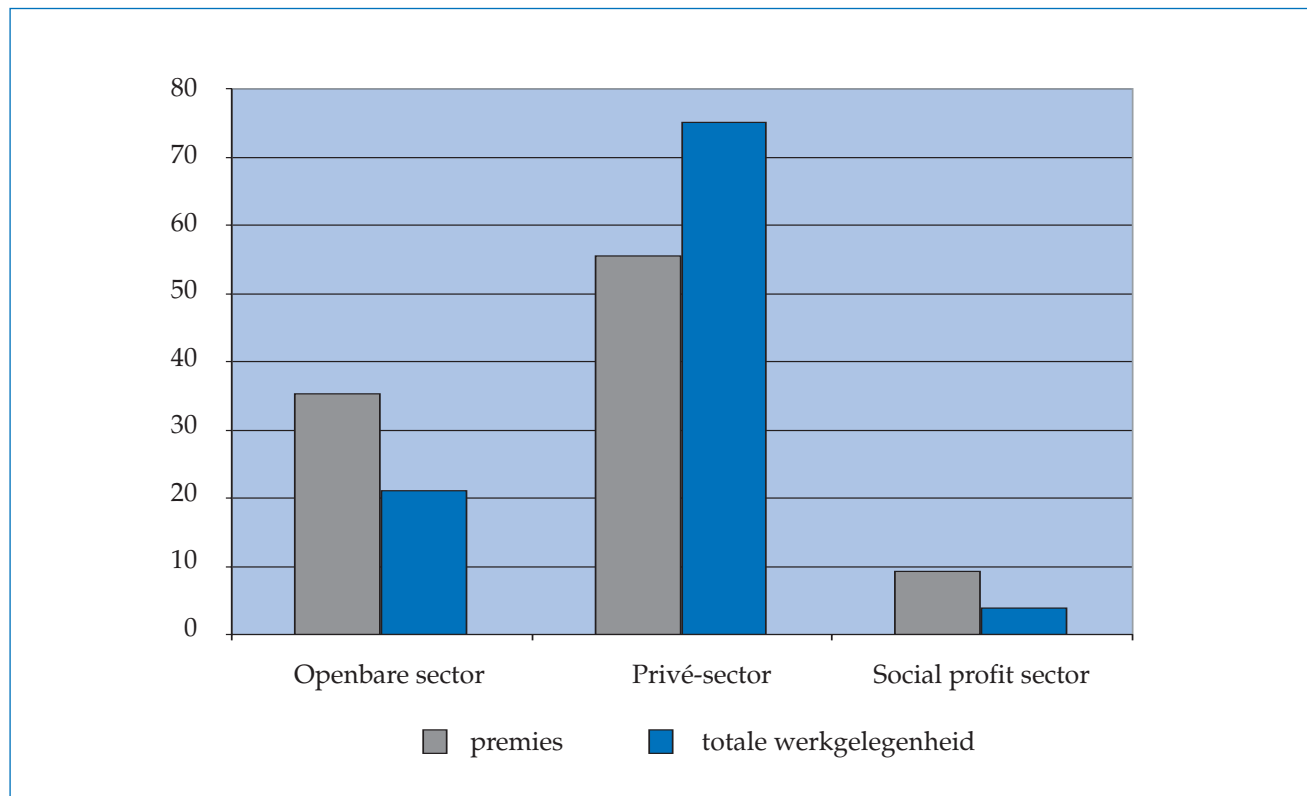
6.1. Kerncijfers: evolutie en bereikte doelgroep van de Vlaamse aanmoedigingspremies in 2004

Tabel 36: Kerncijfers Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet, 2004

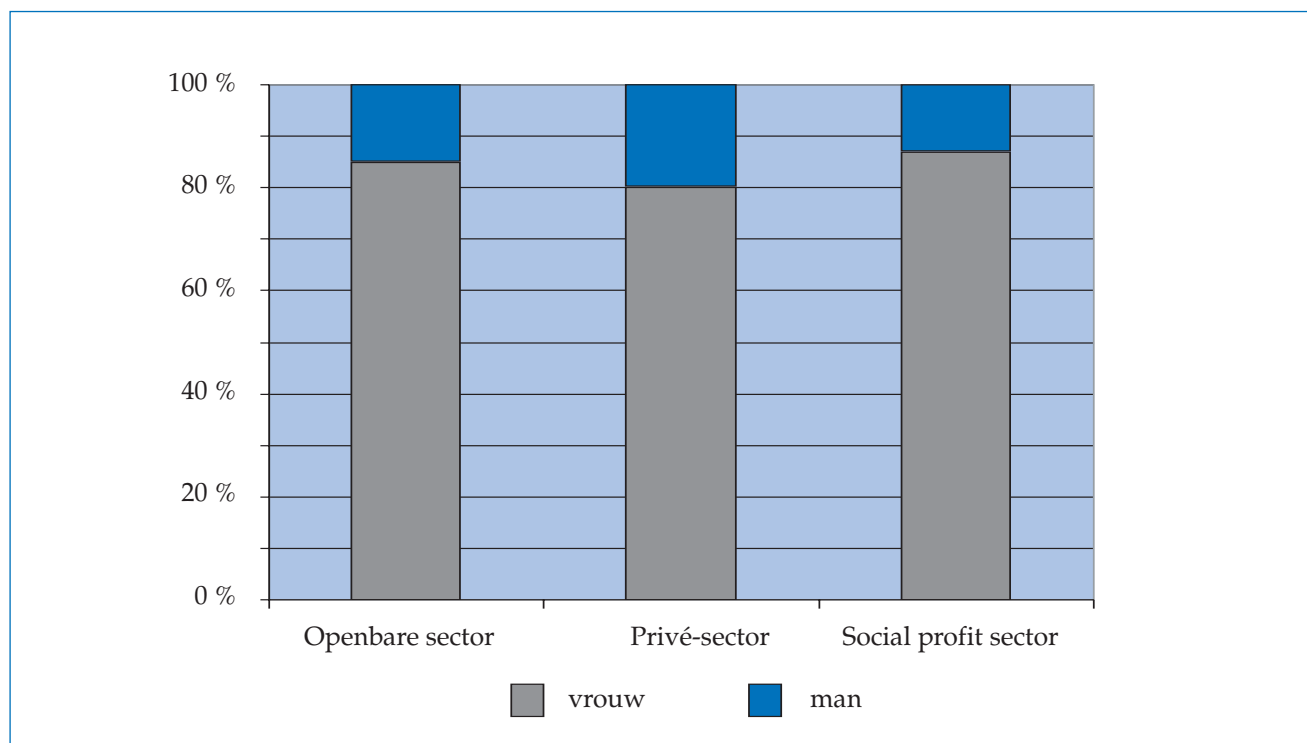
	Openbare sector	Privé-sector	Social profit sector	Totaal
Aantal aanvragers in 2004	17.167	26.968	4.535	48.670
Evolutie 2002-2003	-2%	+40%	+12%	+18,5%
Evolutie 2003-2004	+4%	+12%	+ 7%	+ 8,7%
% in totale groep aanvragers/ begunstigden	35%	55%	9%	100%
% in totale loontrekkende werkgelegenheid (2002)	21%	75%	4%	100%
Vrouwen (%)	85%	80%	87%	82%
26 tot 35 jaar (%)	42%	62%	50%	54%
+50 jaar (%)	16%	7%	12%	11%
Gemiddelde duurtijd	9,2 maand	7 maand	2 jaar	
Gemiddeld premiebedrag (netto per maand)	71 euro	89 euro	246 euro	
Zorgkrediet	-	98%	71%	
Loopbaanonderbreking of Loopbaankrediet	96,7%	-	12%	
Volgen van een opleiding	3,3%	1,5%	3%	
Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	-	0,5%	-	
Landingsbaan (>50 jaar)	-	-	14%	
Volledige onderbreking	34%	44%	60%	42%
Halftijdse onderbreking	37%	18%	23%	25%
1/5de onderbreking	24%	38%	17%	31%
Overige	5%	-	-	2%

Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid

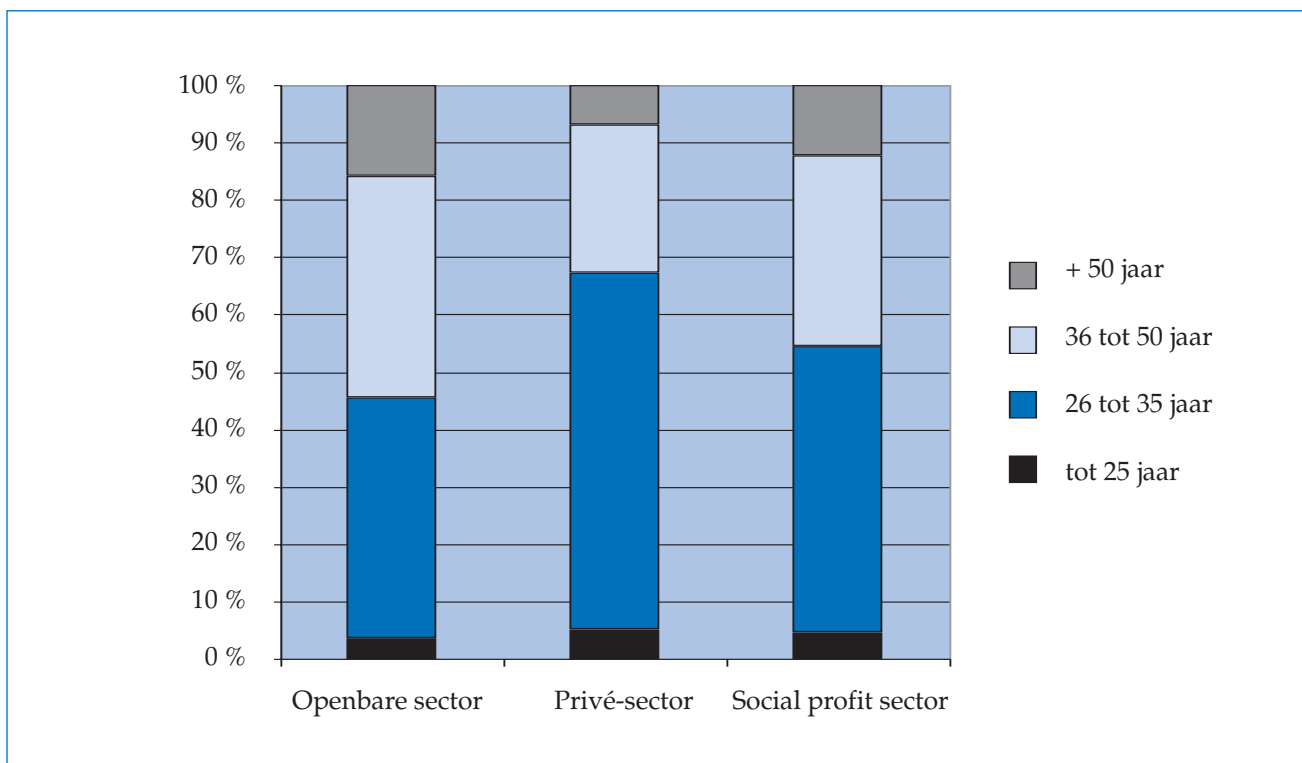
Figuur: Aandeel van het aantal aanvragers van een aanmoedigingspremie per stelsel, in vergelijking met de sectorale samenstelling van de totale Vlaamse werkgelegenheid, 2004



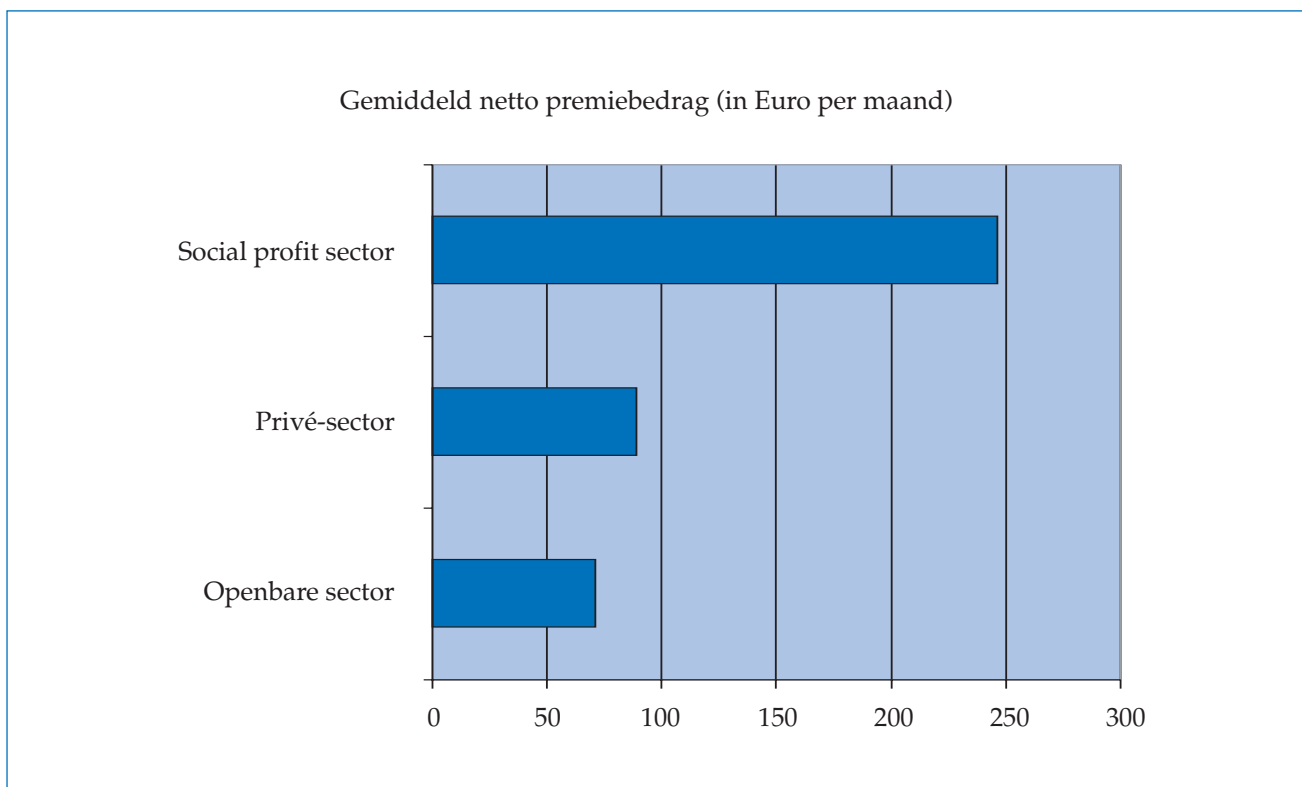
Figuur: Procentuele verdeling van het aantal aanvragen voor een aanmoedigingspremie naar geslacht en per stelsel, 2004



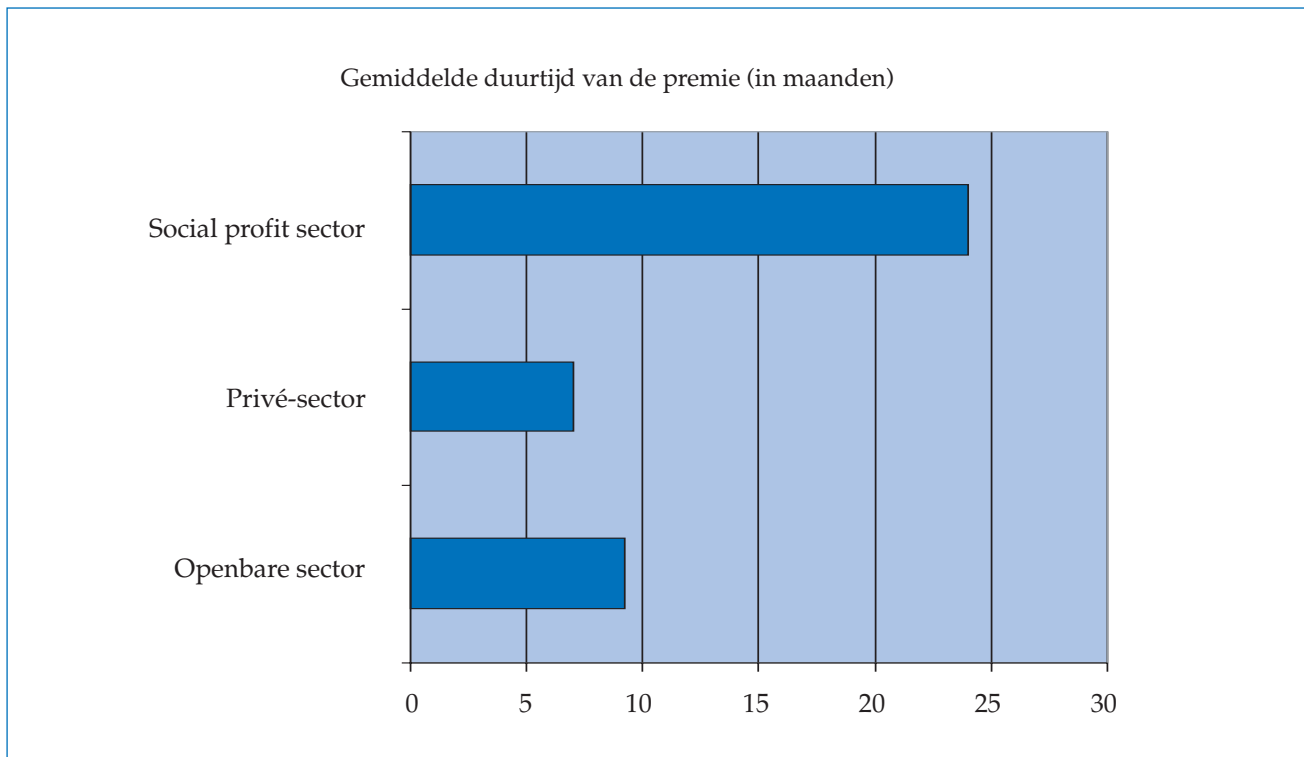
Figuur: Procentuele verdeling van het aantal aanvragen voor een aanmoedigingspremie naar leeftijd en per stelsel, 2004



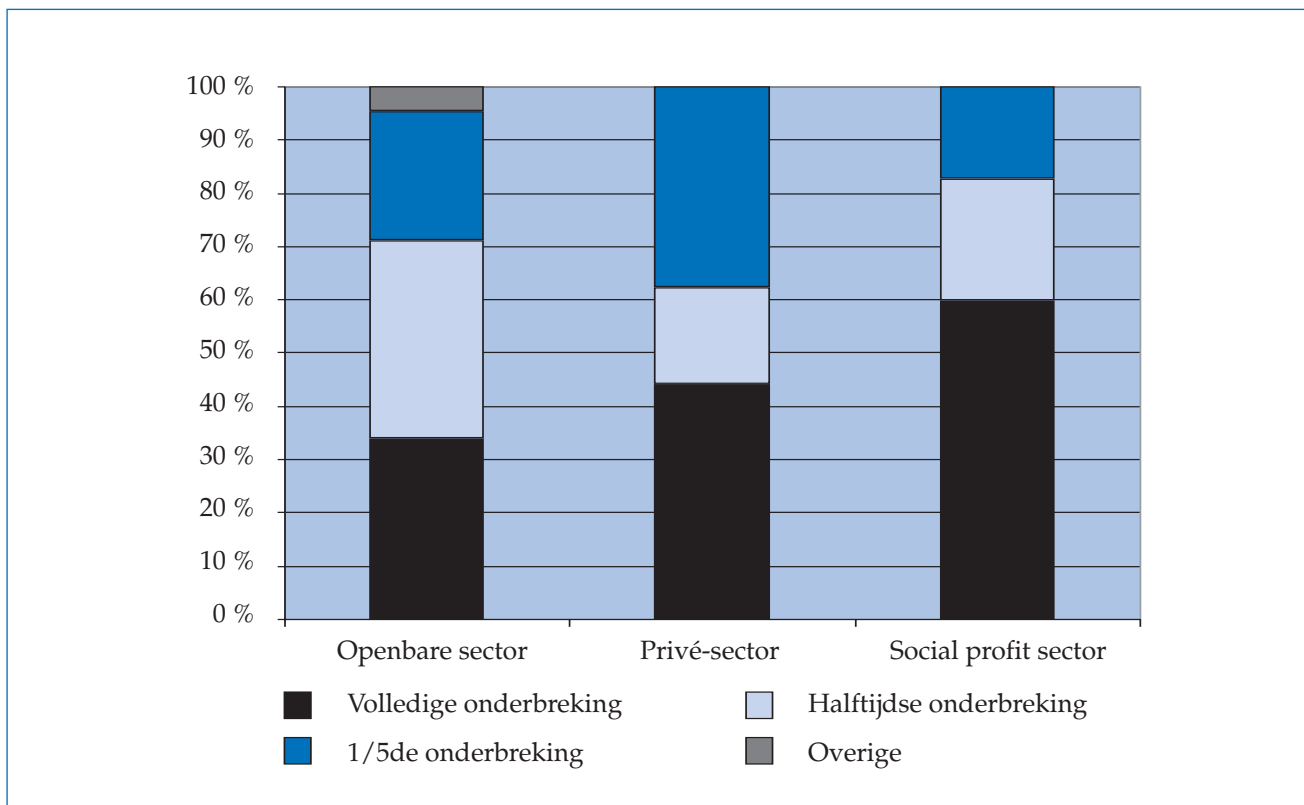
Figuur: Gemiddeld nettobedrag van de aanmoedigingspremie per stelsel, 2004



Figuur: Gemiddelde duurtijd van de aanmoedigingspremie per stelsel, 2004



Figuur: Procentuele verdeling van het aantal aanvragen voor een aanmoedigingspremie naar type van onderbreking en per stelsel, 2004



6.2. Commentaar bij de kerncijfers

In 2004 hebben iets minder dan 49.000 Vlaamse werknemers een aanvraag ingediend tot het bekomen van een aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Meer dan 90 % van deze aanvragen werd goedgekeurd. Het aantal aanvragers is in 2004 verder toegenomen met bijna 9 %, in 2003 was deze toename nog dubbel zo sterk (+18,5 %). Deze verminderde toename is vooral een gevolg van de minder sterke stijging van het aantal aanvragers uit de privé-sector (+12 % in 2004 tegenover +40 % in 2003), al was ook in 2004 de toename in de privé-sector nog steeds sterker dan in de openbare sector (+4 %) en de social profit (+7 %). Uit de vergelijking met de sectorale samenstelling van de totale Vlaamse werkgelegenheid blijkt dat de werknemers uit de privé-sector desondanks nog steeds relatief ondervertegenwoordigd zijn in de Vlaamse aanmoedigingspremies (55 % van de aanvragen tegenover 75 % in de totale werkgelegenheid). De werknemers uit de openbare en social profit sector blijven relatief oververtegenwoordigd in het premiestelsel (44 % van de aanvragen 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. Toch blijkt dat de toename van het totaal aantal begunstigden voor het RVA-tijdskrediet in 2004 dubbel zo sterk was als de toename van de Vlaamse premies voor tijdskrediet (+29 % tegenover +14 %), en dit omdat de begunstigden van de twee sterkst groeiende federale stelsels niet in aanmerking komen voor een Vlaamse premie (1/5de-vermindering en landingsbanen, beide meer dan +40 % in 2004). Indien vergeleken wordt met de stelsels van RVA-tijdskrediet die wél in aanmerking komen voor een Vlaamse premie, is de toename in 2004 in het Vlaamse en federale stelsel nagenoeg even sterk (+14 % tegenover +16 %).

Als gevolg van het uitsluiten van de 'gewone' 1/5de-onderbreking en de landingsbanen in de privé-sector was de toename in de Vlaamse premies voor tijdskrediet in 2004 dus slechts de helft zo sterk als in het RVA-tijdskrediet. Voor de Vlaamse social profit sector en openbare sector gelden deze beperkingen niet, en houdt de evolutie in het Vlaamse en federale stelsel bijgevolg meer gelijke tred.

Uit het overzicht van een aantal profielkenmerken van de begunstigden van de Vlaamse premies in 2004 (zie tabel en figuren), spreken een aantal opvallende gelijkenissen én verschillen tussen de drie verschillende stelsels.

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 98 % van de gevallen een premie aan omwille van deze zorgtaken. Twee andere mogelijke redenen voor het aanvragen van een premie worden in de praktijk nauwelijks benut: de (dubbele) premie voor het volgen van een opleiding (3 %) of de premie in het kader van een onderneming in moeilijkheden of herstructurering (0,5 %).

Een tweede opvallende gelijkenis 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 gelijkenis is het overwicht van de leeftijdsklasse tussen 26 en 35 jaar. Over de drie sectoren heen is meer dan de helft van alle premieaanvragers te situeren in 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 ouderschapsverlof in deze sector (zie verder).

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: 246 euro per maand gedurende 2 jaar, tegenover 71 tot 89 euro per maand gedurende 9 tot 7 maanden in de openbare en private sector.

Dit grote verschil 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 hogere aandeel 50-plussers in de social profit sector (12 % tegenover 7 % 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 houdt allicht deels verband met 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 (59 %), in de privé-sector is vooral de 1/5de-vermindering sterk verspreid (38 %), in de openbare sector ligt het aandeel halftijdse loopbaanonderbrekers relatief hoog (37 %).

De 1/5de-onderbreking is globaal genomen de sterkste groeipool, en dit ondanks het feit dat de werknemers uit de private sector die in het kader van het 'gewone' tijdskrediet kiezen voor een 1/5de-vermindering niet in aanmerking komen voor een Vlaamse premie. Toch neemt precies in de private sector het aantal begunstigden van een Vlaamse premie in 1/5de-onderbreking sterk toe (+30 % in 2004), en dit als gevolg van de sterke toename in de thematische verloven (voornamelijk ouderschapsverlof maar ook palliatief verlof), die vaak worden opgenomen in 1/5de-vermindering (4-daagse werkweek gedurende 15 maanden), en die wél in aanmerking komt voor een Vlaamse aanmoedigingspremie.

Samengevat

Het aantal Vlaamse werknemers dat een aanvraag heeft ingediend tot het bekomen van een aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet is in 2004 verder toegenomen met 9 % tot bijna 49.000 werknemers op jaarbasis. In 2003 was de groei nog dubbel zo sterk (+18,5 %). Deze toename was opnieuw het sterkst uitgesproken in de privé-sector, en dit o.m. als gevolg van de sterke groei van het ouderschapsverlof (en andere thematische verloven) in de betrokken sector. In vergelijking met hun aandeel in de totale werkgelegenheid ontvangen desondanks relatief weinig werknemers uit de privé-sector een aanmoedigingspremie, en relatief veel werknemers uit de openbare en de social profit sector.

In elk van de drie stelsels of sectoren worden de premies in hoofdzaak aangevraagd door vrouwelijke werknemers tussen 26 en 35 jaar die hun arbeidstijd tijdelijk verminderen of hun loopbaan tijdelijk volledig onderbreken in functie van de zorg voor jonge kinderen. In het bijzonder het aantal aanvragen voor 1/5de-vermindering van de arbeidstijd in het kader van het ouderschapsverlof neemt sterk toe.

De Vlaamse aanmoedigingspremies komen in de praktijk dus 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. Ook het bereik van mannelijke werknemers neemt toe, maar blijft desondanks relatief beperkt (slechts 18 % van alle premies). Naast de zorg voor jonge kinderen is bij de mannen ook de deeltijdse uittrede op oudere leeftijd van relatief groot belang. Als hen daartoe de mogelijkheid wordt geboden (enkel in de openbare en de social profit sector), kiezen oudere mannelijke werknemers vaak voor een Vlaamse aanmoedigingspremie bij hun deeltijdse uittrede vanaf 50 jaar.

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)

PSC 102.06	Grint- en zandgroeven
PC 104	IJzernijverheid
PC 105	Non-ferrometalen
PSC 106.02	Cementagglomeraten
PSC 106.03	Vezelcement
PC 109	Kleding- en confectiebedrijf
PC 110	Textielverzorging
PC 111	Metaal-, machine- en elektrische bouw
PSC 111.03	Monteerders van bruggen en metalen gebinten
PC 112	Garagebedrijf
PC 113.04	Pannenbakkerijen
PC 114	Steenbakkerijen
PC 115	Glasbedrijf
PC 116	Scheikundige nijverheid
PC 117	Petroleumnijverheid en -handel
PC 118	Voedingsnijverheid
PSC 118.03	Bakkerijen, banketbakkerijen en bijhorende verbruikszalen
PC 119	Handel in voedingswaren
PC 120	Textielnijverheid en breiwerk
PSC 120.02	Vlasbereiding
PSC 120.03	Vervaardigen van en handel in jutezakken of vervangingsmaterialen
PC 121	Schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen
PC 124	Bouwbedrijf
PSC 125.01	Bosontginningen
PSC 125.02	Zagerijen en aanverwante nijverheden
PSC 125.03	Houthandel
PC 126	Stoffering en houtbewerking
PSC 127.02	Handel in brandstoffen in Oost-Vlaanderen
PSC 128.01	Leerlooierij
PSC 128.02	Schoeiselandindustrie, laarzenmakers en maatwerkers
PSC 128.03	Marokijnwerk
PSC 128.05	Zadelmakerij, vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder
PSC 128.06	Orthopedische schoeisels
PC 129	Voortbrenging van papierpap, papier en karton
PC 130	Drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf
PC 133	Tabaksbedrijf
PC 136	Papier- en kartonbewerking
PC 139	Binnenscheepvaart
PSC 140.01	Openbare autobusdiensten
PSC 140.02	Speciale autobusdiensten
PSC 140.03	Autocars
PSC 142.01	Terugwinning van metalen
PSC 142.02	Terugwinning van lompen

PSC 142.03	Terugwinning van papier
PC 144	Landbouw
PC 145	Tuinbouwbedrijf
PC 146	Bosbouwbedrijf
PSC 149.01	Elektriciens
PSC 149.02	Koetswerk
PSC 149.03	Edele metalen
PSC 149.04	Metaalhandel
PC 152	Gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs
PC 201	Zelfstandige kleinhandel
PC 202	Bedienden kleinhandel in voedingswaren
PSC 202.01	Middelgrote levensmiddelenbedrijven
PC 207	Bedienden scheikundige nijverheid
PC 209	Bedienden metaalfabrikatennijverheid
PC 210	Bedienden ijzernijverheid
PC 211	Bedienden petroleumnijverheid en -handel
PC 214	Bedienden textielnijverheid en breiwerk
PC 215	Bedienden kleding- en confectiebedrijf
PC 216	Notarisbedienden
PC 220	Bedienden voedingsnijverheid
PC 221	Bedienden papiernijverheid
PC 222	Bedienden papier- en kartonbewerking
PC 224	Bedienden non-ferrometalen
PC 225	Bedienden gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs
PC 226	Bedienden internationale handel, vervoer en aanverwante bedrijfstakken
PC 301	Havenbedrijf
PSC 301.01	Haven van Antwerpen
PC 302	Hotelbedrijf
PSC 303.03	Exploitatie van bioscoopzalen
PC 304	Vermakelijkheidsbedrijf
PC 305.01	Privé-ziekenhuizen
PC 305.02	Gezondheidsinrichtingen en -diensten
PC 308	Spaarbanken
PC 311	Grote kleinhandelszaken
PC 312	Warenhuizen
PC 313	Apotheken en tarificatiediensten
PC 314	Kappersbedrijf en schoonheidszorgen
PSC 315.02	Luchtvaartmaatschappijen andere dan Sabena
PC 317	Bewakingsdiensten
PC 321	Groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen
PC 327	Beschutte en sociale werkplaatsen

Akkoorden waarbij enkel ingetekend werd op de modules opleidingskrediet + zorgkrediet

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

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 4 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:

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
Departement Economie, Werkgelegenheid,
Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw
Administratie Werkgelegenheid

Verantwoordelijke uitgever:

Mieke Stappaerts
Directeur-generaal

Depotnummer:

D/2005/3241/121

Uitgave:

Mei 2005

Druk:

Drukkerij Michiels

Meer informatie:

Administratie Werkgelegenheid
Afdeling Tewerkstelling
Markiesstraat 1
1000 Brussel
Tel. 02 553 44 45
Fax 02 553 44 22
E-mail: aanmoedigingspremie@vlaanderen.be
internet: www.vlaanderen.be/werk