

Aanmoedigingspremies
bij loopbaanonderbreking
en tijdskrediet

Jaarrapport 2003



Inhoudstafel

Inleiding

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

Bijlagen

Bijlage 1 : Overzicht sectorakkoorden

Bijlage 2 : Procedure neerlegging sector- en bedrijfsakkoorden

Inleiding

In het Vlaamse regeerakkoord vinden we volgende paragraaf terug : “De arbeidsverhoudingen moeten worden aangepast aan de behoeften van de huidige samenleving. De Vlaamse regering moedigt in de arbeidsverhoudingen een beter evenwicht tussen arbeid en vrije tijd aan, waarbij zowel de werknemer als de werkgever de mogelijkheid krijgen de arbeidstijd te organiseren volgens hun behoefte.”

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 2003 behandelde aanvragen van deze aanmoedigingspremie.

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 2003.

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 2003 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 maandelijkse 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

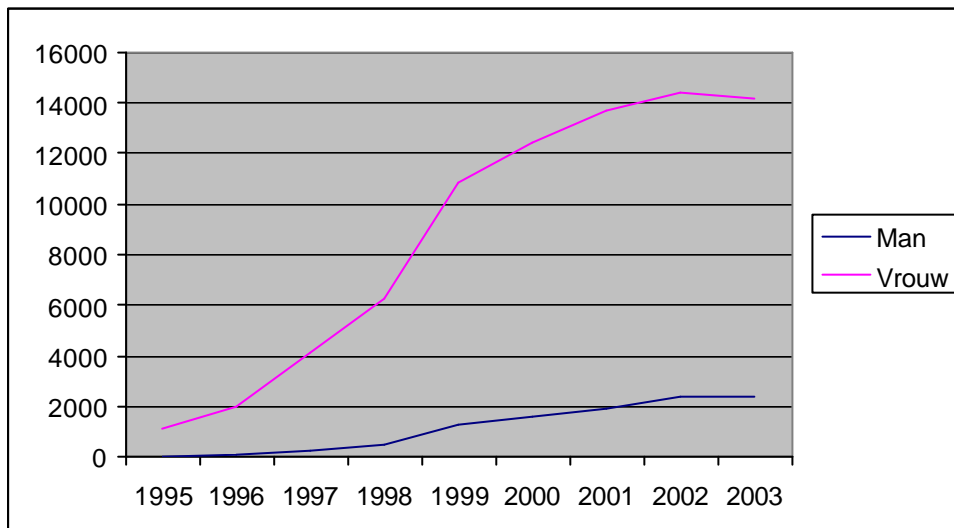
In het jaar 2003 werden in de openbare sector 16.529 aanvragen ingediend.

Tabel 1 schetst de evolutie van het stelsel van de aanmoedigingspremies voor de openbare sector in de periode van 1995 tot 2003. 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 twee jaar stabiliseert het aantal aanvragen rond 16.500.

Het aandeel van de mannen is in de loop der jaren gestegen, van 3,5 % in 1995 tot 14 % in 2003, en stabiliseert de afgelopen jaren op dit lage niveau.

Tabel 1: Evolutie aanvragen aanmoedigingspremie openbare sector, periode 1995-2003

	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



1.2.2. Analyse van de behandelde aanvragen

Van de 16.529 verwerkte aanvragen werden volgende elementen nader onderzocht:

- de verdeling van het aantal dossiers naar beslissing;
- een opsplitsing naar leeftijdscategorie en geslacht van de aanvrager;
- een verdeling naar subsector waaronder de werkgever ressorteert;
- aantal verhoogde premiebedragen omwille van opleiding;
- gemiddelde duur van de aanmoedigingspremie;
- het gemiddeld toegekend premiebedrag;
- 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, 2003

Beslissing	Man	Vrouw	Totaal	%
Ongunstig	145	934	1.079	6,5
Openstaand	51	270	321	2,0
Gunstig	2.174	12.955	15.129	91,5
Totaal	2.370 (14,3 %)	14.159 (85,7 %)	16.529	100

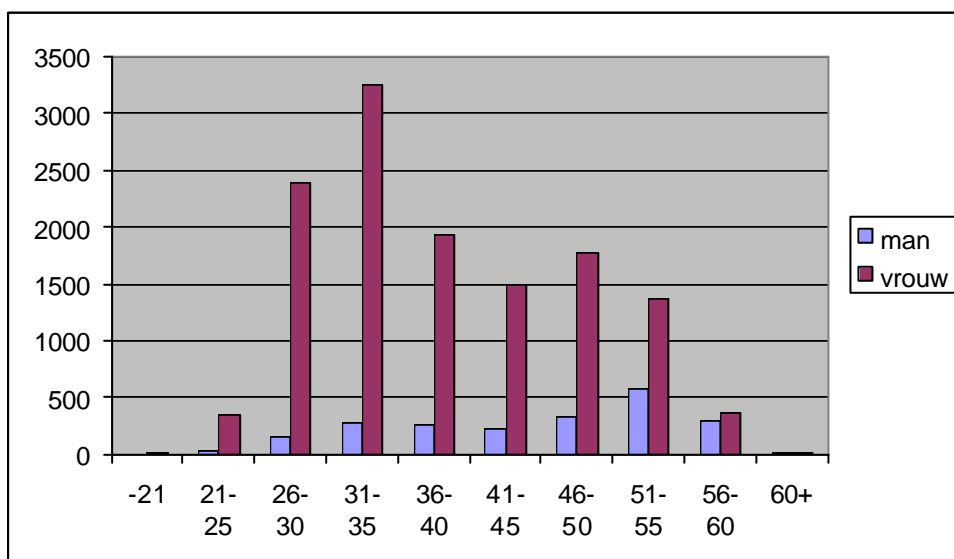
Uit deze gegevens blijkt dat meer dan 9 op de 10 aanvragen worden goedgekeurd. Een aantal van de verdere analyses zal enkel gebeuren op basis van de 15.129 gunstige dossiers.

Verdeling naar leeftijdscategorie en geslacht

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

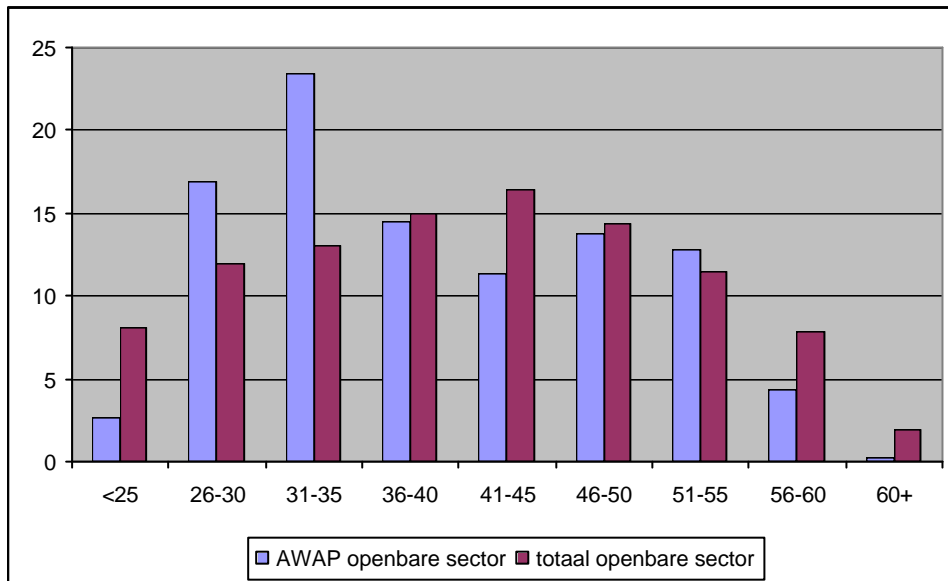
Tabel 3: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar leeftijd en geslacht van de aanvrager, 2003

Leeftijdsgroepen	Man	Vrouw	Totaal	%
-21	1	9	10	0,1
21-25	32	346	378	2,5
26-30	156	2.395	2.551	16,9
31-35	285	3.258	3.543	23,4
36-40	259	1.935	2.194	14,5
41-45	231	1.494	1.725	11,4
46-50	324	1.769	2.093	13,8
51-55	568	1.362	1.930	12,8
56-60	302	364	666	4,4
60+	16	23	39	0,3
Totaal	2.174 (14,4%)	12.955 (85,6%)	15.129	100



Uit de vergelijking van de leeftijd van de aanvragers van een premie in de openbare sector met de leeftijd van de totale groep werknemers in deze sector (RSZ-cijfers voor België m.b.t. 2002) blijkt dat de premieaanvragers tussen 26 en 35 opvallend sterk oververtegenwoordigd zijn (zie figuur), wat voornamelijk verband houdt met het grote aantal vrouwen die in deze levensfase van gezinsvorming zorgtaken opnemen. De jongste werknemers (<25 jaar), de middelste leeftijdsgroep (40-45 jaar) en de 55-plussers zijn daarentegen relatief ondervertegenwoordigd bij de aanvragers van een premie voor loopbaanonderbreking in de openbare sector.

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



Bron: MVG (AWAP), RSZ.

Wanneer per geslacht gekeken wordt naar de leeftijdsverdeling, blijkt dat er bij de vrouwen een overwicht is van de categorie 26-35 jarigen (44 % van de vrouwen), terwijl dit bij de mannen de groep van 46-55 jarigen is (41 % van de mannen). Dit verschil doet vermoeden dat de vrouwen kiezen voor loopbaanonderbreking in functie van zorgtaken, terwijl bij de mannen de loopbaanonderbreking eerder kadert in de eindloopbaanplanning.

Verdeling van de aanvragen naar subsector

De werkgevers die in aanmerking komen voor de aanmoedigingspremies kunnen nog verder onderverdeeld worden naar subsector. Hieruit blijkt dat er 3 quasi evenredige groepen te onderscheiden zijn die elk zo'n 30 % van de aanvragen vertegenwoordigen. Het gaat om het Nederlandstalig onderwijs, de Vlaamse openbare besturen en de sector van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening.

Tabel 4: Aanvragen aanmoedigingspremie openbare sector naar subsector, 2003

Subsector (op basis van Nace-code)	Man	Vrouw	Totaal	%
Onderwijs	462	5.011	5.473	33
Openbaar bestuur	1270	3.545	4.815	29
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	326	4.446	4.772	29
Andere	312	1.157	1.469	9
Totaal	2.370	14.159	16.529	100

Volgen van opleiding

Personen 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 3,4 % van de goedgekeurde aanvragen in 2003 afkomstig was van iemand die een opleiding volgde. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2002, waar 4 % van de aanvragen kaderde in het volgen van een opleiding.

Tabel 5: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar volgen van opleiding, 2003

Opleiding	Man	Vrouw	Totaal	%
Geen opleiding	2.079	12.540	14.619	96,6
Opleiding	95	415	510	3,4
Totaal	2.174	12.955	15.129	100

Gemiddelde duur en gemiddeld toegekend premiebedrag

Gemiddeld gesproken wordt per gunstig besliste aanvraag gedurende 9,5 maanden een aanmoedigingspremie toegekend.

In ca. 1 op 3 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 duur van de premie).

Het gemiddeld toegekend premiebedrag bedraagt 71,9 euro per maand. In de berekening van het gemiddeld premiebedrag werd - omwille van de beperkte analytische mogelijkheden - weliswaar geen rekening gehouden met de dubbele premies in geval van opleiding (cfr. supra).

Tabel 6: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar maandelijks netto premiebedrag (in euro), 2003

Maandbedrag	Man	Vrouw	Totaal	%
44,13 euro	925	3.174	4.099	27,1
66,19 euro	777	6.244	7.021	46,4
110,31 euro	472	3.537	4.009	26,5
Totaal	2.174	12.955	15.129	100

Tabel 6 toont de drie mogelijke premiebedragen en hun respectievelijk aandeel. De tabel geeft weliswaar een licht vertekend beeld van de realiteit, aangezien 3 % van de aanvragen recht geeft op een dubbele premie omwille van het volgen van opleiding door de betrokkene.

We zien dat bijna 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.

Onderbrekingspercentage

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

Tabel 7: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar onderbrekingspercentage en geslacht, 2003

Onderbrekingspercentage	Man	Verdeling mannen	Vrouw	Verdeling vrouwen	Totaal	%
Min 1/2	735	34 %	5.066	39 %	5.801	38
Min 1/3	15	1 %	150	1 %	165	1
Min 1/4	28	1 %	595	5 %	623	4
Min 1/5	898	41 %	2.563	20 %	3.461	23
Volledige onderbreking	497	23 %	4.565	35 %	5.062	33
?	1	0 %	16	0 %	17	0
Totaal	2.174	100 %	12.955	100 %	15.129	100

Uit de globale cijfers blijkt dat de halftijdse loopbaanonderbreking het meest voorkomt, met name 38 % van de gunstige dossiers hebben hierop betrekking. De tweede belangrijkste vorm is de volledige loopbaanonderbreking met 33 %.

De mannen blijken vooral te kiezen voor 1/5^{de}-vermindering (41 % van de aanvragen), met als tweede keuze de halftijdse loopbaanonderbreking (34 % van de aanvragen). Terwijl de vrouwen eerder opteren voor een halftijdse onderbreking (39 % van de aanvragen) of een volledige schorsing van hun beroepsactiviteit (35 %).

Tabel 8: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar onderbrekingspercentage en leeftijdscategorie, 2003

Onderbrekingspercentage	-21	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	60+	Totaal
Min 1/2	6	89	667	1.196	780	691	1.061	1.022	272	17	5.801
Min 1/3	0	3	14	24	22	28	33	26	13	2	165
Min 1/4	0	15	111	137	124	79	100	43	13	1	623
Min 1/5	1	68	367	615	524	528	572	532	238	16	3.461
Volledige onderbreking	3	203	1.391	1.565	741	396	325	305	130	3	5.062
?	0	0	1	6	3	3	2	2	0	0	17
Totaal	10	378	2.551	3.543	2.194	1.725	2.093	1.930	666	39	15.129

Wanneer we binnen één leeftijdscategorie kijken naar de verdeling over de onderbrekingspercentages, merken we een aantal verschillen op. Zo zien we dat de volledige loopbaanonderbreking - relatief gesproken - het meest voorkomt bij de groepen tussen 21 en 30 jaar: de helft van de dossiers in deze leeftijdscategorieën heeft betrekking op volledige loopbaanonderbreking. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het hier om de jonge moeders gaat die ouderschapsverlof opnemen.

Naargelang de leeftijd stijgt nemen de 1/2^{de}- en 1/5^{de}-vermindering een steeds belangrijker aandeel in.

Tabel 9: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie openbare sector naar onderbrekingspercentage en subsector, 2003

Onderbrekingspercentage	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening
1/2	1.393 (31%)	2.465 (51%)	1.300 (29%)
1/3	81	23	51
1/4	98	24	490
1/5	1.775 (40%)	148	1.309 (29%)
Volledig	1.090 (25%)	2.219 (45%)	1.306 (29%)
Totaal	4.437	4.879	4.456

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. De halftijdse loopbaanonderbreking is daar de meest gevraagde (51 %). In de openbare besturen komt de 1/5^{de}-vermindering dan weer het meest voor (40 %). En in de sector van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening is er de meest evenredige verdeling : zowel de volledige als de halftijdse en de 1/5^{de}-onderbreking komen er in gelijke mate voor.

1.2.3. Samenvatting

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

- Het aantal aanvragen in de openbare sector stagneert de laatste twee jaren rond 16.500.
- In het jaar 2003 zijn 16.529 aanvragen ingediend, waarvan 91,5 % werd goedgekeurd.
- De vrouwelijke aanvragers blijven sterk oververtegenwoordigd (86 %).
- De werknemers tussen 26 en 35 jaar zijn sterk oververtegenwoordigd bij de aanvragers, de 40-45 jarigen en de jonge werknemers (-25 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 9,5 maanden een premie toegekend.
- Het gemiddeld toegekend premiebedrag is 71,9 euro.
- Een halftijdse loopbaanonderbreking komt globaal genomen het meest voor. Er is echter een sexeverschil : de mannen kiezen het meest voor 1/5^{de}-vermindering, met halftijdse loopbaanonderbreking op de tweede plaats. Bij de vrouwen komt de halftijdse onderbreking op de eerste plaats, gevolgd door een volledige schorsing van de beroepsactiviteit.
- Slechts 3,4 % ontvangt een dubbele premie voor het volgen van een erkende opleiding tijdens de loopbaanonderbreking.

2. Aanmoedigingspremies in de privé-sector

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

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

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

2.1. Wetgevend kader

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

Na de herfederalisering van de aanmoedigingspremies bij loopbaanvermindering en in het kader van de landingsbanen, 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 verlof¹ 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.

¹ De drie thematische verloven zijn: ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en verlof voor palliatieve zorgen.

In 2003 werden - via het besluit van de Vlaamse regering van 20 juni 2003 (Belgisch Staatsblad van 24 juli 2003) - een drietal beperkte, technische aanpassingen aan de regelgeving doorgevoerd, waaronder een uitbreiding van het zorgkrediet in het kader van de suppletieve regeling (cfr. infra).

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 bij de RVA een thematisch verlof nam; ten gevolge van de in 2003 doorgevoerde wijziging 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 2002-2003 werden 85 sectorakkoorden neergelegd en geregistreerd, en een 720-tal bedrijfsakkoorden en toetredingsakten.

Het volledige overzicht van de 85 sectorakkoorden betreffende de aanmoedigingspremies wordt in bijlage 1 weergegeven. Slechts in twee gevallen 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 ruim de helft 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 de bedrijfsakkoorden 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 2003 werden in totaal 24.016 aanvragen ingediend tot het bekomen van een aanmoedigingspremie onder het nieuwe privé-stelsel, hetzij een stijging met 40 % ten opzichte van het opstartjaar 2002.

Tabel 10: Evolutie aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector nieuw stelsel, periode 2002-2003

	Man	Vrouw	Totaal
2002	2.837	14.356	17.193
2003	4.364	19.652	24.016
Stijging in %	+ 54 %	+ 37 %	+ 40 %

Opmerkelijk hierbij is de sterke stijging van de instroom van mannen in het stelsel (+ 54 %).

2.3.2. Analyse van de behandelde aanvragen

Van de 24.016 verwerkte dossiers hadden er 23.739 betrekking op de Vlaamse regeling voor opleidingskrediet, zorgkrediet en ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. 277 aanvragen hadden nog betrekking op de federale regeling inzake de 1/5^{de}-loopbaanvermindering en de landingsbanen. Het gaat hier wellicht om onvolledige dossiers die pas later in het behandelingsproces konden gedefinieerd worden als aanvraag tot landingsbaan of 1/5^{de}-loopbaanvermindering. 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 éenoudergezinnen of alleenstaanden;
- verdeling naar paritair comité waaronder de werkgever ressorteert;
- gemiddelde looptijd en gemiddeld toegekend premiebedrag;
- onderbrekingspercentage (volledig, halftijds, 1/5^{de});
- 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 wat de verdeling van de aanvragen naar beslissingsstatus betreft (gunstig, ongunstig, openstaand).

Tabel 11: Beslissingsstatus aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector, 2003

Beslissing	Aantal dossiers	%
Ongunstig	2.031	8,5
Openstaand	913	3,8
Gunstig	21.072	87,7
Totaal	24.016	100

Zoals blijkt uit de cijfers werden in 2003 minder dan 10 % van de premieaanvragen geweigerd. De voornaamste weigeringsreden is dat werknemers weliswaar een federaal tijdkrediet 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 21.072 toegekende aanvraagdossiers.

Aantal aanvragen per type krediet

Wanneer alle 24.016 aanvragen, dit wil zeggen zowel de gunstige, de ongunstige als de openstaande dossiers worden opgedeeld naar type krediet, geeft dit volgend resultaat:

Tabel 12: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar type krediet, 2003

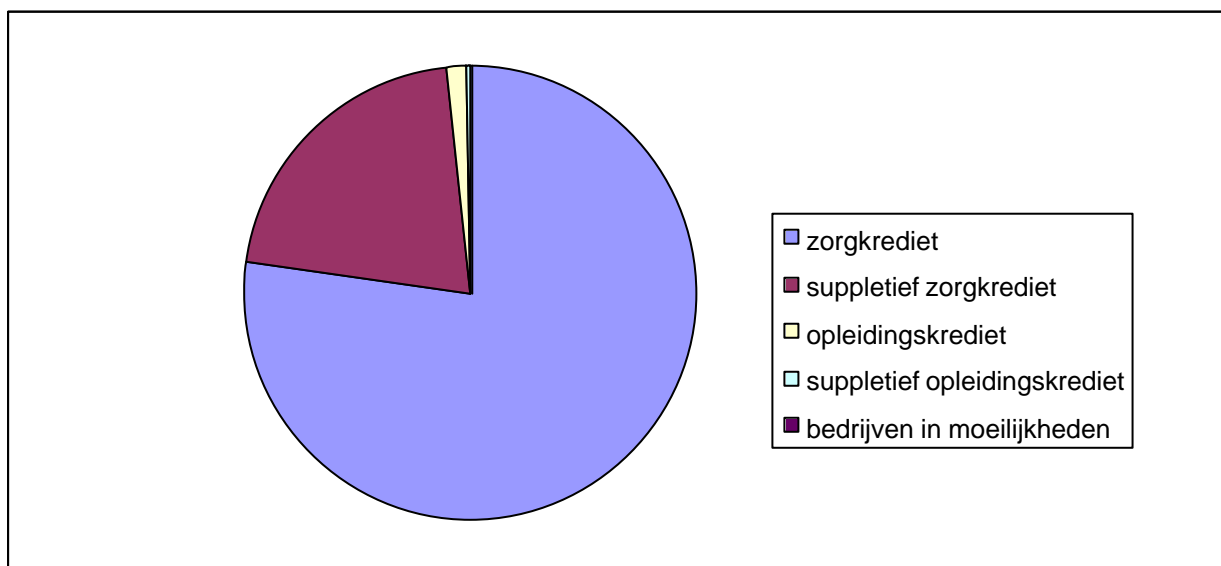
Type aanmoedigingspremie	
Zorgkrediet	18.069 (75 %)
Suppletief zorgkrediet	5.169 (22 %)
Opleidingskrediet	397 (1,7 %)
Suppletief opleidingskrediet	46 (<1 %)
Bedrijven in moeilijkheden	58 (<1 %)
Loopbaanvermindering (*)	151 (<1 %)
Landingsbanen (*)	126 (<1 %)
Totaal	24.016 (100 %)

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

Wanneer enkel de 21.072 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, 2003

Type aanmoedigingspremie	Man	Vrouw	Totaal
Zorgkrediet	2.869	13.379	16.248 (77 %)
Suppletief zorgkrediet	661	3.786	4.447 (21 %)
Opleidingskrediet	128	212	340 (1,6 %)
Suppletief opleidingskrediet	9	7	16 (<1 %)
Bedrijven in moeilijkheden	4	17	21 (<1 %)
Totaal	3.671 (17,5 %)	17.401 (82,5 %)	21.072 (100 %)



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

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 82 % van de gevallen door vrouwen worden aangevraagd en in 18 % door mannen. Wanneer enkel de gunstige aanvraagdossiers worden bekeken, is de verhouding nagenoeg dezelfde: 82,5 % vrouwen tegenover 17,5 % mannen (zie tabel 13). Voor de toegekende premieaanvragen lag de verhouding in 2002 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. Een kleine 5% van alle aanvragen heeft hierop betrekking (1.131 aanvragen op een totaal van 24.016).

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, 2003
(enkel de PC's met minstens 200 aanvragen zijn opgenomen)*

Paritair comité	Omschrijving	Aantal aanvragen
PC 218	Aanvullend paritair comité voor bedienden	3.951
PC 305	Gezondheidsdiensten	3.310
PC 111	Metaal-, machine- en elektrische bouw	1.463
PC 200	Aanvullend comité voor bedienden, niet werkend	1.027
PC 207	Bedienden scheikundige nijverheid	1.013
PC 310	Banken	918
PC 226	Bedienden internationale handel en vervoer	719
PC 202	Bedienden kleinhandel in voedingswaren	662
PC 209	Bedienden metaalfabrikatennijverheid	617
PC 311	Grote kleinhandelszaken	559
PC 118	Voedingsnijverheid	536
PC 116	Scheikundige nijverheid	477
PC 201	Zelfstandige kleinhandel	468
PC 120	Textielnijverheid en breiwerk	431
PC 302	Hotelbedrijf	382
PC 220	Bedienden voedingsnijverheid	356
PC 109	Kleding- en confectiebedrijf	290

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, 2003

Paritair comité	Omschrijving	Aantal aanvragen
PC 200, 218	Bedienden	4.978
PC 305	Gezondheidsdiensten	3.310
PC 111, 209	Metaal	2.080
PC 118, 202, 220,	Voeding	1.554
PC 116, 207	Scheikundige nijverheid	1.490

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 10 maanden bedraagt, en dat gemiddeld een maandelijks premiebedrag van 95 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, 2003

Onderbrekings- percentage	Opleidingskrediet			Zorgkrediet			Totaal
	Opleiding	Suppletief opleiding	Subtot.	Zorg	Suppletief Zorg	Subtot.	
Min. 75% -> 50%	68	3	71	3.266	664	3.930	4.001 (19 %)
Min. 75% -> 0%	221	11	232	6.658	1.590	8.248	8.480 (40 %)
Min. 50% -> 0%	51	2	53	1.639	253	1.892	1.945 (9 %)
Min. 20% -> 0%	0	0	0	50	7	57	57 (<1 %)
100% -> 80% (thematisch verlof)	nvt	Nvt	nvt	4.635	1.933	6.568	6.568 (31 %)
Totaal	340	16	356	16.248	4.447	20.695	21.051 (100%)

De meest voorkomende soort van onderbreking is deze van werknemers die voltijds tot minstens 75 % werkten en hun loopbaan volledig onderbreken (40 % van de aanvragen). Op de tweede plaats komen de thematische verlopen waarbij een vijfde van de voltijdse arbeidsregeling wordt vermindert (31 %), en op de derde plaats de werknemers die halftijds gaan werken (19%).

Type van gevolgde opleiding

Van alle 443 aanvragen voor een premie opleidingskrediet (gunstige, ongunstige en openstaande dossiers) hebben er 77 betrekking op een opleiding tot een knelpuntberoep en 26 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;
- 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: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie privé-sector binnen het zorgkrediet, 2003

Zorg voor kinderen	77 %
Zorg voor zwaar ziek gezins- of familielid of terminaal zieke	21 %
Bijstand of verzorging van bejaarde ouder	2 %

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 77 % zorg voor kinderen uit bovenstaande tabel 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 (21 %) 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 (2 %) verwijst naar de opname van een tijdskrediet.

Tabel 18: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie privé-sector binnen suppletieve regeling zorgkrediet en betalingen RVA in het kader van thematische verloven, 2003

	AWAP	RVA
Ouderschapsverlof	83 %	82 %
Medische bijstand	16 %	17 %
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 tijdskrediet opnemen voor het verstrekken van palliatieve zorgen of het verlenen van bijstand of verzorging aan een ziek gezins- of familielid.

Ook hier overheerst de opvoeding van de (jonge) kinderen: meer dan 80 % 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 stelsel. Het is wel zo dat het hier gegevens betreft die als dusdanig niet naast elkaar kunnen gelegd worden, 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.

Verdeling naar leeftijd en geslacht van de aanvrager

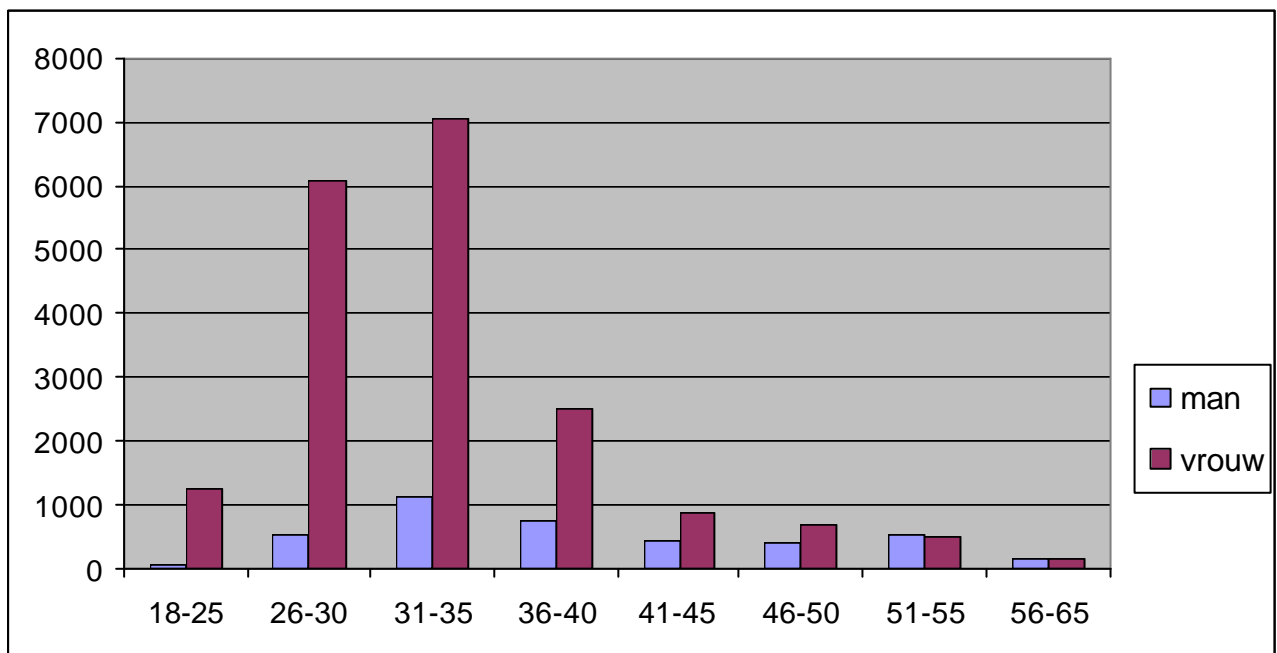
De grote bijval van de maatregel bij de ouders van jonge kinderen, wordt ook weerspiegeld bij de opsplitsing van de aanvragers naar leeftijdscategorieën. Bijna 15.000 van de 24.016 aanvragen komt van een werknemer tussen 26 en 35 jaar. Vooral de vrouwen zorgen voor dit hoge aantal: 55 % van alle aanvragen 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), 2003

Leeftijd	Zorgkrediet (incl. suppletieve regeling)		Totaal
	Mannen	Vrouwen	
18-25 jaar	66	1.277	1.343
26-30 jaar	541	6.052	6.593
31-35 jaar	1.121	7.068	8.189
36-40 jaar	753	2.503	3.256
41-45 jaar	438	858	1.296
46-50 jaar	400	713	1.113
51-55 jaar	519	501	1.020
56-65 jaar	180	165	345
Totaal	4.018	19.137	23.155 (*)

(*) 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 83 dossiers waren deze gegevens niet gekend.



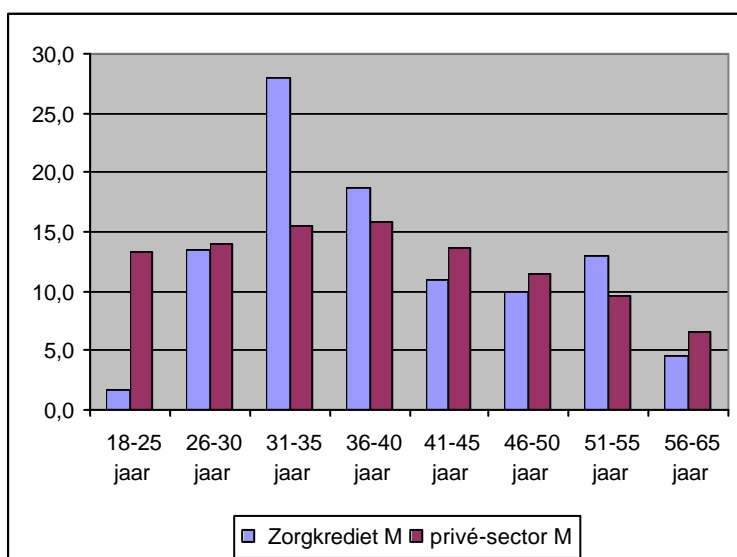
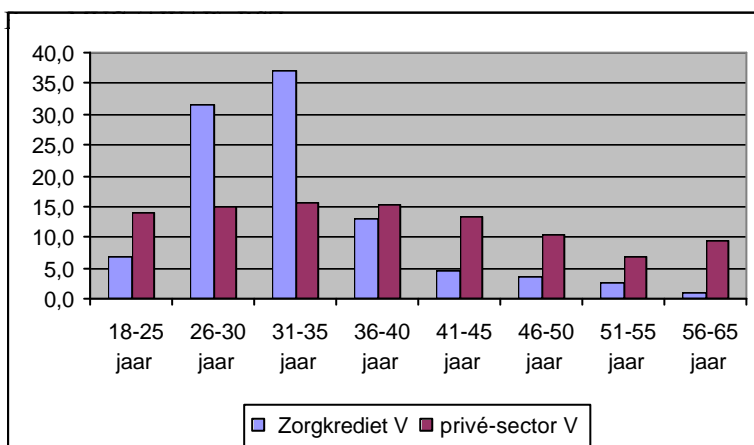
Uit bovenstaande tabel blijkt een overwicht van de vrouwen in het zorgkrediet : 17 % van de aanvragers is een man, 83 % is vrouw. In combinatie met de leeftijd kan het profiel nog verfijnd worden: ruim de helft van de aanvragers van een premie zorgkrediet is een vrouw tussen 26 en 35 jaar (13.120 op 23.155).

Verder blijkt dat 69 % van de vrouwen die een zorgkrediet aanvragen, tussen 26 en 35 jaar oud zijn. Bij de mannen komt 41 % uit die leeftijdsgroep. Globaal gezien is er een meer evenwichtige leeftijdsverdeling bij de mannen dan bij de vrouwen.

Uit de onderstaande vergelijking met de leeftijdsverdeling van de totale populatie werknemers in de private sector (RSZ-cijfers voor België, 2002) blijkt de sterke oververtegenwoordiging van vrouwen tussen 26 en 35 jaar bij de aanvragers van het zorgkrediet (69% van de vrouwelijke aanvragers tegenover slechts 31% van alle vrouwelijke werknemers in de privé-sector). De jonge werknemers (< 25 jaar) en 40-plussers blijken relatief ondervertegenwoordigd bij de vrouwelijke aanvragers van zorgkrediet.

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 ondervertegenwoordiging van jonge werknemers (<25 jaar) en een oververtegenwoordiging in de leeftijdsklasse 30 tot 35 jaar (de levensfase van de gezinsvorming). Opvallend is verder dat ondanks het uitsluiten van de landingsbanen, de mannen tussen 50 en 55 jaar relatief goed vertegenwoordigd zijn in het stelsel van Vlaamse premies voor zorgkrediet in de privé-sector.

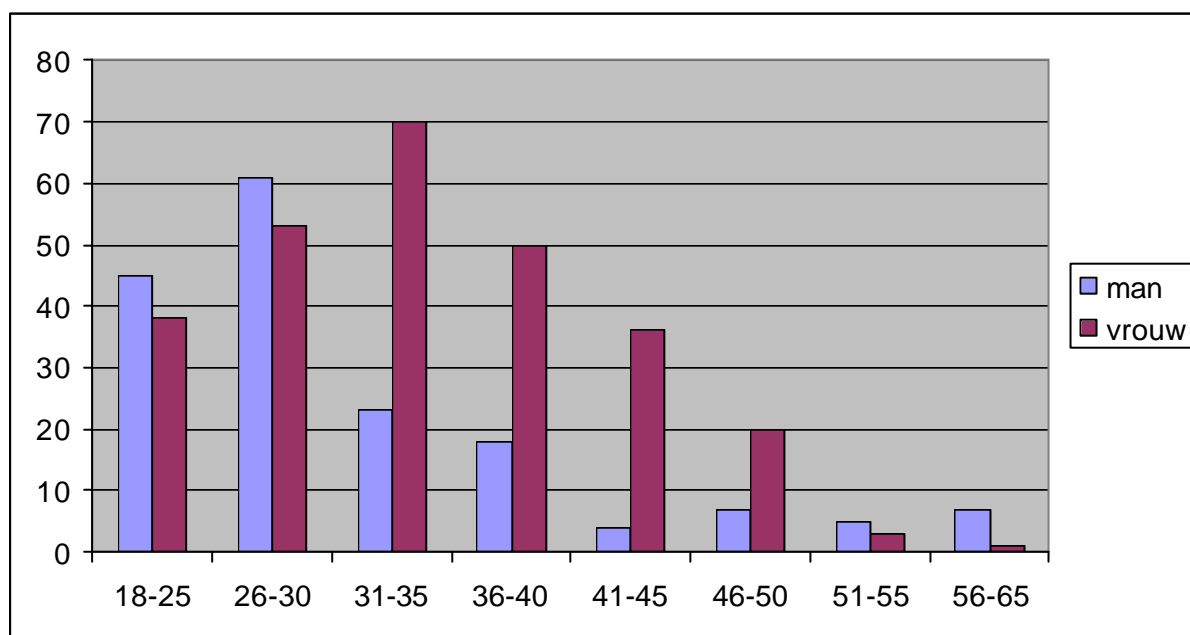
Figuur: Leeftijdsverdeling aanvragers aanmoedigingspremie privé-sector (2003), in vergelijking met de leeftijdsverdeling van alle werknemers in de privé-sector.



Tabel 20: Aanvragen aanmoedigingspremie privé-sector naar geslacht en leeftijd binnen het opleidingskrediet (inclusief suppletieve regeling), 2003

Leeftijd	Opleidingskrediet (incl. suppletieve regeling)		Totaal
	Mannen	Vrouwen	
18-25 jaar	45	38	83
26-30 jaar	61	53	114
31-35 jaar-	23	70	93
36-40 jaar	18	50	68
41-45 jaar	4	36	40
46-50 jaar	7	20	27
51-55 jaar	5	3	8
56-65 jaar	7	1	8
Totaal	170	271	441 (*)

(*) 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.



Binnen het opleidingskrediet is de verdeling naar leeftijdscategorie en geslacht minder uitgesproken dan bij het zorgkrediet. De verhouding mannen/vrouwen ligt hier op 39/61.

Binnen de mannelijke groep zijn de mannen onder de 30 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 ongeveer evenveel 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 2003 werden in totaal 24.016 premieaanvragen ingediend, een stijging met 40 % tegenover het opstartjaar 2002.
- Van de 24.016 ingediende dossiers werd 87,7 % goedgekeurd.
- 97 % van de aanvraagdossiers heeft betrekking op een zorgkrediet, 2 % op een opleidingskrediet en minder dan 1% op de premie voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.
- Binnen het zorgkrediet is 83% van de aanvragers een vrouw, binnen het opleidingskrediet is 61% een vrouw.
- Vooral vrouwen tussen 26 en 35 jaar zijn sterk oververtegenwoordigd bij de aanvragers (55% van alle aanvragen).
- Een kleine 5 % van de aanvragen is afkomstig van een alleenstaande, al dan niet met kinderen ten laste.
- Het aanvullend paritair comité voor bedienden (PC 218) en de gezondheidsdiensten (PC 305) zijn de best vertegenwoordigde sectoren in de premieaanvragen.
- De aanmoedigingspremie wordt gemiddeld gedurende 10 maanden toegekend.
- Het gemiddeld toegekend premiebedrag bedraagt 95 euro netto per maand.
- 40 % van de gunstige dossiers is afkomstig van werknemers die minstens 75 % van de voltijdse arbeidsregeling werkten en hun loopbaan volledig onderbreken.
- 80 % van het zorgkrediet (suppletieve regeling inbegrepen) wordt aangevraagd omwille van de zorg voor jonge kinderen.

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. Het heeft tot doel de tewerkstelling in deze sector aantrekkelijker te maken. De premiebedragen liggen aanzienlijk hoger dan deze die in de regeling voor de privé-sector van toepassing zijn. 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 uitgebreid ingegaan op de statistische analyse van de verwerkte aanvragen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting van de belangrijkste statistische gegevens.

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 het jaar 2003 werden in totaal 4.249 aanvragen ingediend tot het bekomen van een aanmoedigingspremie in de social profit sector, hetzij een stijging met 12 % ten opzichte van 2002 en meer dan een verdubbeling tegenover het opstartjaar 2001.

Tabel 21: Evolutie aanvragen aanmoedigingspremie social profit sector, periode 2001-2003

	Man	Vrouw	Totaal
2001	266	1.704	1.970
2002	512	3.279	3.791
2003	560	3.689	4.249

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, 1/5^{de});
- 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, 2003

Beslissing	Aantal dossiers	%
Ongunstig	359	8,4
Openstaand	99	2,4
Gunstig	3.791	89,2
Totaal	4.249	100

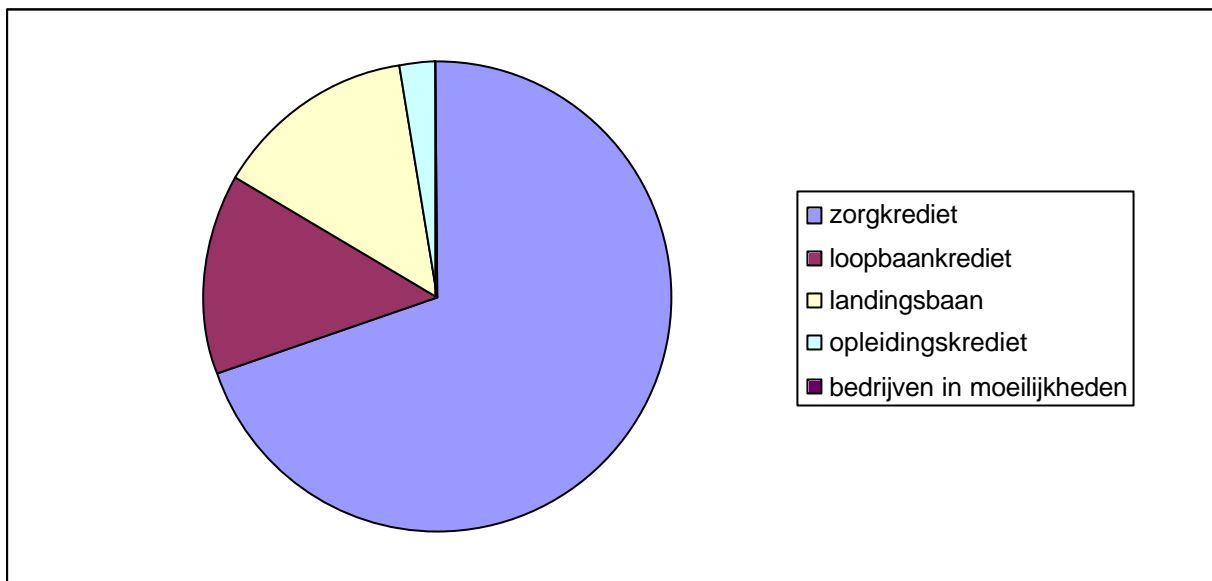
Uit deze cijfers blijkt dat in 2003 ongeveer 9 op de 10 premieaanvragen werden goedgekeurd. De verdere analyses zullen in hoofdzaak gebeuren op basis van de 3.791 toegekende aanvraagdossiers.

Aantal gunstige dossiers per type krediet

Wanneer de 3.791 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, 2003

Type aanmoedigingspremie	Man	Vrouw	Aantal gunstige dossiers
Zorgkrediet	262	2.372	2.634 (69 %)
Loopbaankrediet	47	481	528 (14 %)
Landingsbaan	186	348	534 (14 %)
Opleidingskrediet	13	81	94 (2 %)
Bedrijven in moeilijkheden	-	1	1 (< 1 %)
Totaal	508 (13 %)	3.283 (87 %)	3.791 (100 %)



69 % van alle toegekende aanmoedigingspremies in de social profit sector heeft betrekking op een vorm van zorgkrediet; de landingsbanen en het loopbaankrediet komen met 14 % op een gedeelde tweede plaats, en een minderheid van de werknemers uit de social profit doet beroep op een opleidingskrediet.

Verdeling naar geslacht

Zowel wanneer het totaal aantal aanvragen (gunstige, ongunstige en openstaande dossiers) als wanneer de goedgekeurde premieaanvragen in aanmerking worden genomen, blijkt dat deze in 87 % van de gevallen door vrouwen worden aangevraagd en in 13 % door mannen. Deze verhouding wijkt enigszins af van de 82/18-verhouding uit het stelsel voor de privé-sector; dit is te verklaren door het feit dat, in vergelijking met de gewone 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 1.976 aanvragen; dit is bijna de helft van alle premieaanvragen (4.249) in de social profitsector in 2003.

Tabel 24: Aanvragen aanmoedigingspremie social profit sector naar paritair comité, 2003

Paritair comité	Omschrijving	Aantal aanvragen
PC 319	Huisvestings- en opvoedingsinstellingen	1.976
PC 318	Gezinshulp	1.127
PC 329	Socio-culturele sector	480
PC 305	Gezondheidsdiensten	387
PC 327	Sociale en beschutte werkplaatsen	250

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 3 jaar en 5 maanden bedraagt. Deze hoge duur 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	9 maanden
loopbaankrediet:	gemiddeld	4 maanden
zorgkrediet:	gemiddeld	4 maanden.

Het toegekende premiebedrag bedraagt gemiddeld 248 euro netto per maand.

Type van opgenomen tijdskrediet

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het percentage dat de loopbaan wordt onderbroken in het kader van tijdskrediet of thematisch verlof, en dit opgesplitst naar type krediet dat men aanvraagt. De gegevens hebben betrekking op de gunstige (toegekende) aanvraagdossiers (ongunstige en openstaande dossiers zijn niet opgenomen).

Tabel 25: Gunstige dossiers aanmoedigingspremie social profit sector naar onderbrekingspercentage en type krediet, 2003

Onderbrekingspercentage	Zorgkrediet	Loopbaan-krediet	Landingsbaan	Opleidings-krediet	Totaal
Min. 75% -> 50%	432	nvt	392	26	850 (22 %)
Min. 75% -> 0%	1.209	343	nvt	38	1.590 (42 %)
Min. 50% -> 0%	573	185	nvt	30	788 (21 %)
Min. 20% -> 0%	5	nvt	nvt	0	5 (< 1 %)
100% -> 80%	415	nvt	142	nvt	557 (15 %)
Totaal	2.634	528	534	94	3.790 (100 %)

De meest voorkomende soort van onderbreking is deze van werknemers die voltijds tot minstens 75 % werkten en hun loopbaan volledig onderbreken (42 % van de aanvragen). Op de tweede plaats komen de personeelsleden die halftijds gaan werken (22 %) en op de derde plaats diegenen die halftijds werkten en hun loopbaan volledig onderbreken (21 %). De thematische verloven en de landingsbanen waarbij een vijfde van de voltijdse arbeidsregeling wordt verminderd, vertegenwoordigen 15 %.

Type van gevolgde opleiding

Van de aanvragen voor een premie opleidingskrediet hebben er 25 betrekking op een opleiding tot een knelpuntberoep en 13 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).

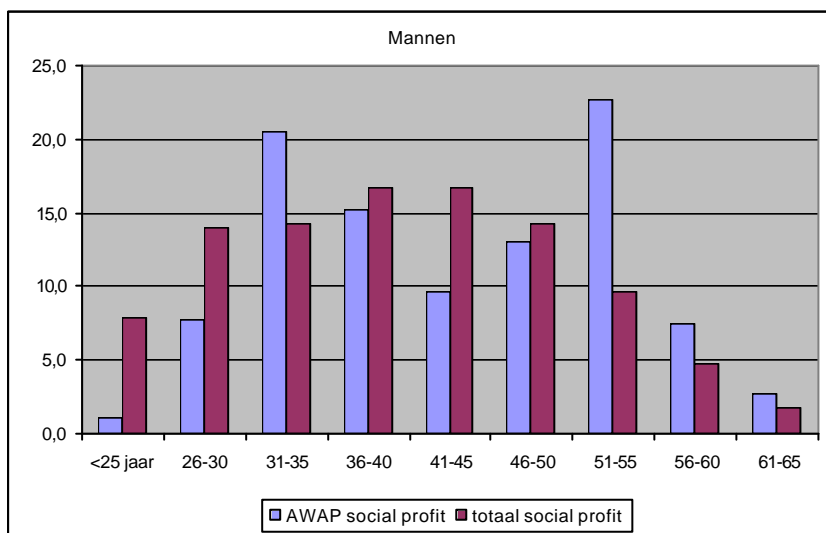
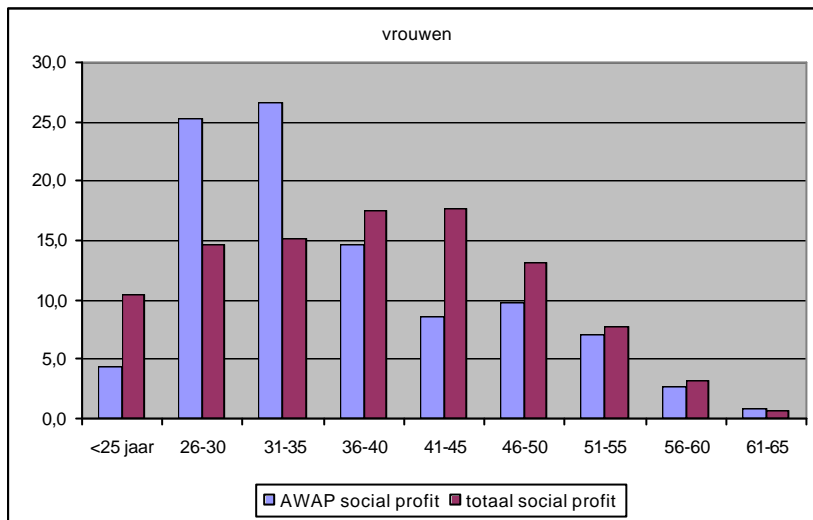
Tabel 26: Aanvragen aanmoedigingspremie social profit sector naar type krediet, leeftijd en geslacht, 2003

Leeftijd	Opleiding		Loopbaankrediet		Zorg		Landing		Totaal		Algemeen totaal
	m	vr	m	vr	m	vr	m	vr	m	vr	
21-25	3	2	1	11	2	147	nvt	nvt	6	160	166
26-30	3	21	9	124	31	787	nvt	nvt	43	932	975
31-35	3	18	18	180	94	786	nvt	nvt	115	984	1.099
36-40	2	27	10	165	73	351	nvt	nvt	85	543	628
41-45	2	12	10	102	42	201	nvt	nvt	54	315	369
46-50	0	5	8	69	19	152	46	136	73	362	435
51-55	1	2	2	23	8	55	116	182	127	262	389
56-60	0	0	0	16	12	31	30	53	42	100	142
61-65	0	0	0	1	0	3	7	3	15	29	44
?											2
Totaal	14	87	58	691	287	2.535	201	374	560	3.687	4.249

Uit de vergelijking van de leeftijd van de aanvragers van een aanmoedigingspremie in de social profit sector met de leeftijd van alle werknemers uit deze sector (RSZ-cijfers België, 2002) blijkt dat vooral de *vrouwelijke werknemers tussen 26 en 35 jaar sterk oververtegenwoordigd* zijn bij de aanvragers van een premie (zie figuur).

De leeftijd van de eerder beperkte groep mannelijke aanvragers (slechts 13 % van alle aanvragen) is relatief ouder, vooral de *mannen uit de leeftijdsgroep 51 tot 55 jaar zijn oververtegenwoordigd*. De mannelijke werknemers zijn dan ook het best vertegenwoordigd bij de landingsbanen: 35 % van de aanvragen voor een landingsbaan wordt ingediend door een man.

Figuur: Leeftijdsverdeling aanvragers aanmoedigingspremie social profit sector (2003), in vergelijking met de leeftijdsverdeling van alle werknemers in de social profit sector (2002).



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 2003 werden in totaal 4.249 premieaanvragen ingediend, een stijging met 12 % ten opzichte van 2002 en meer dan een verdubbeling tegenover het opstartjaar 2001.
- Van de 4.249 ingediende dossiers werd 89 % goedgekeurd.
- 69 % van de gunstige dossiers heeft betrekking op een zorgkrediet, de landingsbanen en het loopbaankrediet komen met elk 14 % op de tweede plaats en het opleidingskrediet vertegenwoordigt 2 % van de goedgekeurde aanvragen.
- De vrouwen zijn sterk oververtegenwoordigd met 87 % van alle aanvragen in de social profit sector. De mannen maken wel relatief meer gebruik van landingsbanen dan de vrouwen: 36 % van de mannelijke aanvragers kiest voor een landingsbaan, terwijl dat bij de vrouwen slechts 10 % is.
- Bij de vrouwen komt het zorgkrediet het meest voor: 69 % van de aanvragen.
- Vooral vrouwelijke werknemers tussen 26 en 35 jaar zijn sterk oververtegenwoordigd bij de aanvragers in de social profit sector.
- De leeftijd van de mannelijke aanvragers is gemiddeld ouder: 35 % van de aanvragen voor een landingsbaan wordt ingediend door een man.
- De meeste 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 3 jaar en 5 maanden een premie toegekend; dit gemiddelde wordt vertekend door de lange looptijd van de landingsbanen.
- Het gemiddeld toegekend premiebedrag bedraagt 248 euro netto per maand.
- 42 % van de gunstige dossiers is afkomstig van werknemers die minstens 75 % van de voltijdse arbeidsregeling werkten en hun loopbaan volledig onderbreken.

4. Evolutie Vlaamse aanmoedigingspremies versus evolutie tijdskrediet

Om een idee te hebben van de benuttingsgraad van de aanmoedigingspremies, worden in dit hoofdstuk de evolutie van het federale stelsel van tijdskrediet en die van het Vlaamse stelsel van aanmoedigingspremies met mekaar vergeleken.

Eerst wordt nagegaan hoe het federale stelsel van tijdskrediet sinds de invoering in januari 2002 is geëvolueerd; het gemiddeld aantal personen in tijdskrediet in 2003 wordt vergeleken met het gemiddeld aantal in 2002. Vervolgens worden de Vlaamse aanmoedigingspremies aan dezelfde oefening onderworpen. Tot slot worden de federale en Vlaamse cijfers met mekaar vergeleken en wordt een aanzet gegeven tot duiding van het bekomen resultaat.

4.1. Evolutie van het tijdskrediet op federaal niveau

Uit cijfers van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) is gebleken dat het tijdskrediet, dat het oude stelsel van loopbaanonderbreking in de privé-sector heeft vervangen vanaf 1 januari 2002, sterk is toegenomen in 2003. Ook de drie thematische verloven, met name het ouderschapsverlof, het verlof voor medische bijstand en het palliatief verlof, kenden een stijging van het aantal begunstigden.

Onderstaande tabel geeft het gemiddeld aantal betalingen per maand weer in 2002 en 2003. Het tijdskrediet heeft enkel betrekking op de privé-sector, de thematische verloven bestrijken zowel de privé- als de openbare sector.

Tabel 27: Maandgemiddelde aantal betalingen tijdskrediet en thematische verloven voor het Rijk, RVA

	2002	2003	Stijging in %
Tijdskrediet	23.164	54.442	+ 135 %
Thematische verloven	14.055	22.225	+ 58 %
Totaal	37.219	76.667	+ 106 %

In het opstartjaar 2002 namen in België maandelijks gemiddeld 23.164 werknemers een of andere vorm van tijdskrediet op (met de term 'tijdskrediet' wordt hier zowel het eigenlijke tijdskrediet bedoeld als de 1/5^{de}-loopbaanvermindering en de landingsbanen voor werknemers van 50 jaar of ouder). In 2003 steeg dit aantal tot gemiddeld 54.442 rechthebbenden per maand.

Ook de drie thematische verloven kenden een groeiend succes: in 2003 namen gemiddeld 22.225 werknemers een thematisch verlof op tegenover 14.055 in 2002. De stijging hier is voor het grootste deel toe te schrijven aan de toename van het aantal ouderschapsverloven.

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 tijdskrediet en thematische verloven voor de privé-sector in het Vlaams Gewest, RVA

	2002	2003	Stijging in %
Tijdskrediet 50+ (landingsbanen)	6.649	16.563	+ 149 %
Tijdskrediet 1/5 ^{de} (excl. 50+)	4.645	10.605	+ 128 %
Tijdskrediet (excl. 50+ en 1/5 ^{de})	6.088	12.528	+ 106 %
Subtotaal tijdskrediet	17.382	39.696	+ 128 %
Ouderschapsverlof	7.799	11.754	+ 51 %
Medische bijstand	1.332	1.672	+ 26 %
Palliatief verlof	63	84	+ 33 %
Subtotaal thematische verloven	9.194	13.510	+ 47 %
Algemeen totaal	26.576	53.206	+ 100 %

In het Vlaamse Gewest namen in 2002 maandelijks gemiddeld 17.382 werknemers uit de privé-sector (inbegrepen de openbare kredietinstellingen) een of andere vorm van tijdskrediet op. In 2003 steeg dit aantal tot gemiddeld 39.696 rechthebbenden per maand. De groei is het meest uitgesproken bij de landingsbanen (+ 149 %). Zowel het eigenlijke tijdskrediet als de 1/5^{de}-loopbaanvermindering kenden een verdubbeling van het aantal begunstigen.

Ook wat de thematische verloven betreft was er in het Vlaamse Gewest een aanzienlijke groei, namelijk van 9.194 rechthebbenden per maand in 2002 naar 13.510 in 2003. Net als voor het Rijk is ook hier de stijging het grootst voor het ouderschapsverlof (+ 51 %).

4.2. Evolutie van de aanmoedigingspremies op Vlaams niveau

Ook het hervormde stelsel van aanmoedigingspremies heeft, in vergelijking met het opstartjaar 2002, een substantiële groei gekend in 2003. In de privé-sector (met inbegrip van de social profit sector) werden - op basis van een tijdskrediet in de enge zin of een thematisch verlof - 24.307 premies toegekend tegenover 16.552 in 2002, hetzij een stijging met 47 %. Opmerkelijk hierbij is de significante stijging van de instroom van mannen in het stelsel (+85%).

Tabel 29: Evolutie van het aantal toegekende aanmoedigingspremies in de privé-sector (op basis van een tijdskrediet of thematisch verlof)

	Man	Vrouw	Totaal
2002	2.152	14.400	16.552
2003	3.989	20.318	24.307
Stijging in %	+ 85 %	+ 41 %	+ 47 %

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; idealiter zouden we moeten beschikken over de cijfergegevens van RVA inzake het aantal goedgekeurde aanvragen voor tijdskrediet.

Om een vergelijking mogelijk te maken tussen de evolutie in het federale stelsel en deze in het Vlaamse stelsel van aanmoedigingspremies, moeten de RVA-cijfers voor de privé-sector in het Vlaams Gewest als uitgangspunt genomen worden (tabel 28). Verder moet abstractie gemaakt worden van de federale uitkeringen voor 50-plussers die hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken en tevens van de uitkeringen in het kader van de 1/5^{de} -loopbaanvermindering, vermits zowel de landingsbanen als de loopbaanvermindering sinds 2002 niet meer in aanmerking komen voor een Vlaamse premie.

Hieronder worden de relevante cijfers uit tabel 28 hernomen. Het betreft het tijdskrediet in de enge zin (dus zonder de landingsbanen en de 1/5^{de} -loopbaanvermindering) en de thematische verloven in de Vlaamse privé-sector. Voor de duidelijkheid worden ook de Vlaamse cijfers inzake de aanmoedigingspremies (tabel 29) in onderstaande tabel hernomen.

Tabel 30: Gemiddeld aantal werknemers in tijdskrediet en thematisch verlof voor de privé-sector in het Vlaams Gewest (RVA) en aantal toegekende aanmoedigingspremies in de privé-sector

	2002	2003	Stijging in %
RVA:			
- tijdskrediet (excl. 50+ en 1/5 ^{de})	6.088	12.528	+ 106 %
- thematische verloven	9.194	13.510	+ 47 %
Totaal RVA	15.282	26.038	+ 70 %
Vlaamse aanmoedigingspremies	16.552	24.307	+ 47 %

Hieruit blijkt dat er op federaal niveau een significante groei is van 70 %, terwijl voor het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies de groei beperkt blijft tot 47 %.

Aangezien gezorgd werd voor een optimale vergelijkingsbasis kan de geringere stijging inzake het aantal toegekende aanmoedigingspremies ten opzichte van het aantal federale uitkeringen voor tijdskrediet, niet te wijten zijn aan de groei van de 1/5^{de} – loopbaan-vermindering en de landingsbanen.

Factoren die wel een verklaring kunnen bieden voor het feit dat de stijging minder uitgesproken is op Vlaams niveau, zijn:

- het feit dat, in tegenstelling tot de oude regeling, in het hervormde premiestelsel enkel nog een aanmoedigingspremie kan worden toegekend indien men een tijdskrediet opneemt voor opleiding of specifieke zorgverlening (zorg voor jonge kinderen, bejaarde ouders, medische bijstand of palliatief verlof);
- het invoeren van de beperkende voorwaarde van de sector- en bedrijfsakkoorden, waardoor werknemers van sectoren of ondernemingen waar geen akkoord inzake de aanmoedigingspremies werd afgesloten, aan nog striktere voorwaarden moeten voldoen om in aanmerking te komen voor een premie (zorgkrediet enkel in geval van thematische verloven of verzorgen van een zwaar zieke, opleidingskrediet enkel voor tweedekansonderwijs).

Rekening houdende met bovenvermelde factoren kan gesteld worden dat er, in vergelijking met 2002, ook op het Vlaamse niveau een stijging is van het aantal werknemers dat gebruik maakt van de maatregel, zij het minder uitgesproken dan verwacht mag worden op basis van de federale evolutie.

5. Infolijn aanmoedigingspremies

In dit hoofdstuk is een overzicht gegeven van de mogelijkheden die de burger worden aangereikt om zowel dossiermatige als algemene informatie te vergaren 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 de Bijblijflijn (070-nummer) en de Vlaamse infolijn (0800-nummer), of via het e-mailadres van de eigen infocel (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be).

5.1. Huidige situatie

Via de Bijblijflijn (070-345 000) 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 (0800-30201) vormt, komt terecht bij een medewerker van de Vlaamse infolijn die de algemene, informatieve vragen kan beantwoorden. 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, wordt eveneens in eerste instantie beantwoord door de medewerkers van de Vlaamse infolijn.

Via e-mail kan de burger rechtstreeks het eigen infocenter contacteren. Ook dossiergebonden en specifieke vragen die in de front-offices van de Bijblijflijn 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 - 2003

Jaar	Infocel	Vlaamse infolijn		Bijblijflijn	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

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

In vergelijking met 2002 werden in de loop van 2003 minder vragen geformuleerd door de Vlaamse burger. Globaal gezien daalde het totaal aantal telefonische oproepen in 2003 met 38 %. De verklaring hiervoor is te vinden in:

- de natuurlijke inburgering en bekendheid van de regelgeving in verband met de aanmoedigingspremies;
- in 2002 werd de wetgeving voor de aanmoedigingspremies in de privé-sector ingrijpend gewijzigd. Met ruim de helft van het totaal aantal verwerkte dossiers dat afkomstig is van de privé-sector, heeft dit destijds een grote toename van het aantal informatieve vragen veroorzaakt. Ook in de social profit sector dateren de wijzigingen in de regelgeving van einde mei 2002, wat in dat jaar eveneens 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 Bijblijflijn wordt opgevangen, kent een opmerkelijke stijging met 98,55 %. Na het samenwerkingsverband dat in de loop van mei 2002 werd afgesloten, werd het nummer van de Bijblijflijn via de brochures en de briefwisseling met de burger met nadruk bekendgemaakt.

Tabel 32 : Verwerkte mails infocel, 2002 – 2003

Jaar	Totaal	Escalaties in %	Rechtstreekse mails in %
2002	6.202	27 %	73 %
2003	5.715	23 %	77 %

Ook het aantal verwerkte e-mails daalde in 2003 met 7,85 %, om dezelfde redenen als bij de telefonische contacten. Het globaal aantal escalaties (dit zijn de vragen die door de medewerkers van de Bijblijflijn en de Vlaamse infolijn via e-mail worden voorgelegd aan de back-office)

verminderde met 4 %. Bij de rechtstreekse e-mails die de burger tot de infocel richtte, werd een verhoging van 4 % genoteerd.

5.3. Analyse van de telefonische oproepen

De onderstaande tabel geeft het aantal oproepen weer die in de loop van het jaar 2003 werden beantwoord. Het betreft de gegevens van de eigen infocel, deze van de Vlaamse infolijn en deze van de Bijblijflijn. 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, 2003

Maand	Infocel	Vlaamse infolijn		Bijblijflijn	Totaal
		0800	02-553		
Januari	841	1955	404	728	3928
Februari	986	1781	421	702	3890
Maart	832	1329	231	691	3083
April	701	1234	271	574	2780
Mei	793	1068	263	743	2867
Juni	777	1111	229	710	2827
Juli	769	1081	222	652	2724
Augustus	474	1054	211	729	2468
September	729	1347	462	833	3371
Oktober	878	1156	403	912	3349
November	832	831	286	889	2838
December	935	766	144	1002	2847
Totaal	9.547	14.713	3.547 18.260	9.165	36.972

In totaal werden 36.972 telefonische oproepen beantwoord, waarvan het grootste aantal op het gratis nummer en dit ondanks het feit dat in de publicaties, op de website en in de briefwisseling omtrent de aanmoedigingspremies sinds mei 2002 melding wordt gemaakt van het (betalende) nummer van de Bijblijflijn. Op dit gratis nummer worden nog steeds een stuk meer oproepen geregistreerd dan op het nieuwe nummer van de Bijblijflijn.

Vragen die in de front-offices van de Vlaamse infolijn en de Bijblijflijn niet afdoende kunnen worden beantwoord, worden getransfereerd naar de back-office (de infocel). Van alle behandelde oproepen stuurt de Vlaamse infolijn 14,37 % 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 Bijblijflijn, die betalend is aan een verhoogd tarief, worden de telefonische oproepen nooit doorverbonden. Vragen waarop men niet zelf kan antwoorden, worden steeds per mail geëscaleerd. In 2003 werd voor 12,77 % van de oproepen een escalatiemail verstuurd. Vanuit de infocel werd de burger dan telefonisch gecontacteerd.

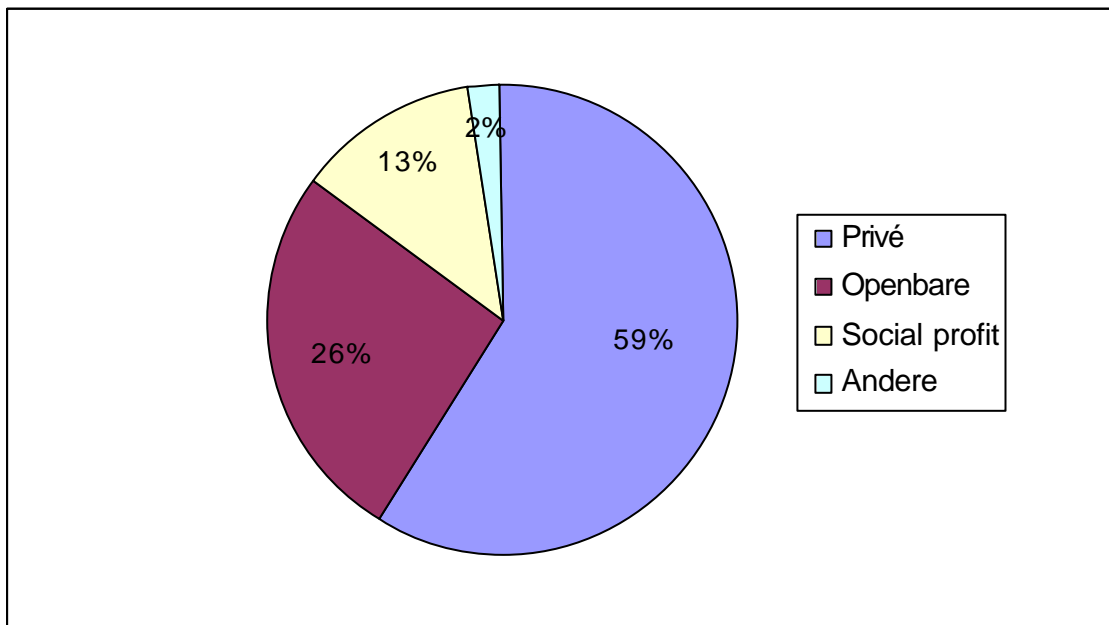
Vragen voor infobrochures worden in de front-offices afgehandeld. De adresgegevens worden gebundeld en wekelijks doorgegeven aan de back-office die de brochures verstuurt. In 2003 werden op de Vlaamse infolijn 5.099 brochures betreffende de aanmoedigingspremies aangevraagd. Op de Bijblijflijn werden 1.517 aanvragen geregistreerd en de eigen infocel werd 927 keer rechtstreeks gecontacteerd met het verzoek om één of meer brochures op te sturen. Globaal gezien stijgt het aantal aangevraagde brochures met 50,47%.

Tabel 34: Aanvragen informatiebrochures aanmoedigingspremies, 2002 - 2003

Jaar	Infocel	Vlaamse infolijn	Bijblijflijn	Totaal
2002		5.013		5.013
2003	927	5.099	1.517	7.543

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.

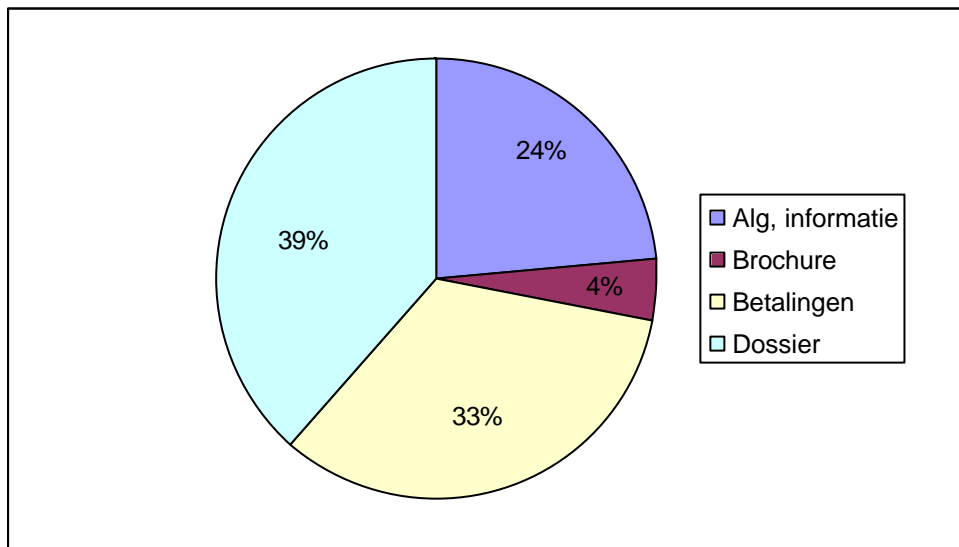
Figuur 1: Telefonische vragen infocel naar sector, 2003



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 59 % 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 (26 %). De social profit sector vertegenwoordigt 13 % van de telefonische oproepen, wat hoger is dan het aandeel van deze sector in het aantal premieaanvragen; dit valt te verklaren door de grotere complexiteit van het social profit stelsel.

Figuur 2: Telefonische vragen infocel naar aard van de vraag, 2003



Wat de aard van de vragen betreft, zien we in figuur 2 dat 39 % van de vragen dossiergebonden is en 33 % betrekking heeft op de betalingen. Algemene informatie en aanvragen van brochures - vragen die in de front-office kunnen worden afgehandeld - zijn goed voor respectievelijk 24 % en 4 % 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

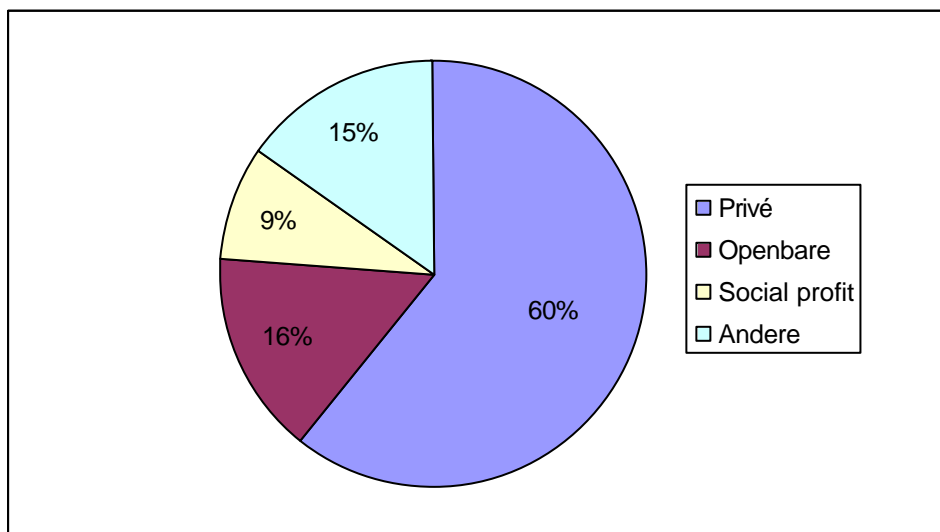
Tabel 35 geeft een overzicht van het aantal per mail verstuurd vragen die door het interne infocenter werden verwerkt. Het betreft enerzijds de rechtstreekse mails die worden verstuurd naar het algemene mailadres aanmoedigingspremie@vlaanderen.be en anderzijds de escalatiemails die afkomstig zijn van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

Tabel 35: Verwerkte mails infocel, 2003

Maand	Totaal	Escalaties in %	Rechtstreekse mails in %
Januari	552	26%	74%
Februari	541	25%	75%
Maart	527	26%	74%
April	407	21 %	79%
Mei	551	30 %	70%
Juni	545	25 %	75%
Juli	470	24 %	76%
Augustus	307	20%	80%
September	363	13%	87%
Oktober	497	21%	79%
November	436	17%	83%
December	519	18%	82%
Totaal	5.715	23%	77%

We zien dat in totaal 5.715 mails werden behandeld; 77 % hiervan zijn mails die rechtstreeks naar het algemene mailadres van de aanmoedigingspremies werden verstuurd. In de overige gevallen gaat het om vragen die in eerste instantie gesteld werden aan medewerkers van de Bijblijflijn 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 3: Verwerkte mails infocel naar sector, 2003



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 totaal werden 36.972 telefonische oproepen en 5.715 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 relatief gekende reglementering, waardoor het aandeel in de hoeveelheid vragen lager ligt.

6. Besluit

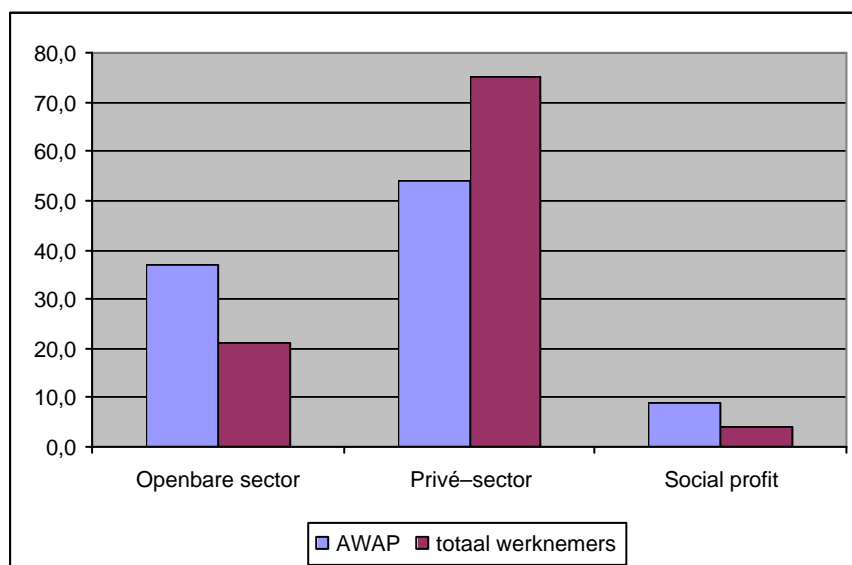
6.1. Cijfermatige samenvatting

In 2003 werden bij de administratie Werkgelegenheid in totaal 44.794 aanvragen tot het bekomen van een aanmoedigingspremie ingediend en verwerkt. Daarvan heeft meer dan de helft betrekking op de privé-sector, 37 % komt uit de publieke sector en 9 % uit de social profit sector. Uit de vergelijking met de sectorale verdeling van de totale Vlaamse werkgelegenheid (RSZ, 2002) blijkt dat de openbare sector en de social profit relatief oververtegenwoordigd zijn bij de aanvragen voor een aanmoedigingspremie, met samen 46 % van de aanvragen tegenover slechts 25 % van de totale werkgelegenheid (zie figuur).

Tabel 36: Aanvragen naar sector, 2003

	Aantal	%
Openbare sector	16.529	37
Privé-sector	24.016	54
Social profit	4.249	9
Totaal	44.794	100

Figuur: Aanvragen naar sector (2003), vergelijking met de sectorale structuur van de totale werkgelegenheid (2002)



Bron: MVG (AWAP), RSZ.

Uit de evolutie van het aantal premieaanvragen blijkt dat in de openbare sector in 2003, na een jarenlange stijging, het aantal aanvragen voor het eerst stagneert (16.529 aanvragen in 2003 tegen 16.808 in 2002).

Voor het hervormde stelsel in de privé-sector is het aantal aanvragen in 2003 met 6.823 eenheden gestegen vergeleken met het opstartjaar 2002; het totaal van 2003 ligt evenwel nog een stuk lager dan het jaarlijkse aantal aanvragen in de oude regeling (ter indicatie: 31.235 aanvragen in 2001). De belangrijkste verklaring hiervoor is het feit dat de premies voor de 1/5^{de}-loopbaanvermindering en de landingsbanen sinds 2002 zijn overgenomen door de federale overheid. Deze beide stelsels zijn anno 2003 goed voor meer dan de helft van alle vormen van tijdskrediet in het federale stelsel, en kennen bovendien de sterkste groei (meer dan verdubbeld in 2003). Een bijkomende verklaring schuilt in zowel de strengere criteria die federaal worden opgelegd sinds de invoering van het tijdskrediet als de wijzigingen die vanuit de Vlaamse overheid werden doorgevoerd in het stelsel van de aanmoedigingspremies. We denken hier specifiek aan de restrictie die werd ingevoerd door de koppeling aan CAO's op sector- of bedrijfsniveau en aan de vereiste motivering (zorgkrediet, opleidingskrediet) van het aantal aanvragen.

Het aantal premieaanvragen in de social profit sector is licht gestegen: van 3.791 aanvragen in 2002 naar 4.249 in 2003 (+ 12 %).

Het percentage mannelijke aanvragers van een aanmoedigingspremie situeert zich rond 15 %, een lichte stijging tegenover 2002. Opgesplitst naar sectoren blijkt dat, wat de gunstige dossiers (toegekende premies) betreft, het in de openbare sector om 14,4 % mannen gaat, in de privé-sector om 17,5 % en in de social profit sector om 13 % mannelijke werknemers.

Wanneer we specifiek de privé-sector bekijken, blijken de Vlaamse cijfers (17,5 % mannen) niet substantieel te verschillen van de RVA-cijfers dienaangaande, waar het aandeel van de mannen in het tijdskrediet in de enge zin (landingsbanen en 1/5^{de}-loopbaanvermindering niet meegerekend) en de thematische verlopen ongeveer 18 % bedraagt.

Wanneer het geslacht gekoppeld wordt aan de leeftijds categorieën is er één groep werknemers die in alle sectoren oververtegenwoordigd is, met name deze van de vrouwen tussen 26 en 35 jaar.

In de openbare sector komt de halftijdse loopbaanonderbreking het meeste voor, in de privé-sector en de social profit sector gaat het vooral om personen die voltijds tot minstens 75 % werkten en hun loopbaan volledig onderbreken.

6.2. Beleidsvoorstellen

1. Het zoeken naar een beter evenwicht tussen arbeid en gezin enerzijds en het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt door vorming en opleiding anderzijds, vormen twee belangrijke pijlers van het huidige Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.

Uit de analyse van de toegekende aanmoedigingspremies blijkt dat vooral de pijler met betrekking tot het evenwicht tussen arbeid en gezin een stevige basis heeft. Dit komt het duidelijkst tot uiting in de aanmoedigingspremies voor de privé-sector, waar het zorgkrediet goed is voor maar liefst 98 % van de gunstige dossiers. Ook in de social profit sector zijn de premies zorgkrediet en loopbaankrediet samen goed voor 83 % van de toegekende premies. Aangezien de motieven voor het opnemen van de loopbaanonderbreking in de openbare sector niet relevant zijn voor het al dan niet toekennen van een aanmoedigingspremie, kan over deze sector geen uitspraak worden gedaan.

De pijler voor vorming en opleiding daarentegen staat nog niet stevig. Voor de specifieke premie die sinds 2002 werd ingevoerd in de privé-sector en de social profit sector, werden in 2003 slechts 537 aanvragen genoteerd. Hieruit kan men afleiden dat het federale tijdskrediet dat werknemers opnemen duidelijk niet wordt aangewend om zich bij te scholen of om een opleiding te volgen. De uitkering in het kader van het tijdskrediet, aangevuld met de Vlaamse aanmoedigingspremie, is blijkbaar niet voldoende hoog. Wil men de werknemer er echt toe aanzetten om de stap naar het opleidingscircuit te zetten, dan zal het inkomensverlies wellicht in grotere mate gecompenseerd moeten worden, via een verhoging van de onderbrekingsuitkering voor tijdskrediet en/of een verhoging van de aanmoedigingspremie voor opleidingskrediet. Een goede afstemming met het nieuwe systeem van opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers zou hier wellicht voor een gedeelte aan tegemoetkomen. Indien beide maatregelen bovendien als een eenheid gepromoot zouden worden, zal dit zeker de transparantie van het opleidingsaanbod en -beleid verbeteren en kan dit voor beide maatregelen versterkend werken.

2. In het kader van de administratieve vereenvoudiging en met het oog op een grotere eenvormigheid en transparantie, kan overwogen worden om het premiestelsel van de openbare sector congruent te maken met de stelsels van de privé-sector en de social profit.

3. Het effect van de diverse vormen van loopbaanonderbreking op de kwantiteit en kwaliteit van de arbeid van de collega-werknemers is sterk afhankelijk van de mate waarin de onderbrekende werknemers effectief vervangen kunnen worden op de werkvloer. Met de sterke toename van de deeltijdse en tijdelijke formules van loopbaanonderbreking en tijdskrediet is deze vervanging in de bedrijfspraktijk soms moeilijk haalbaar. Het risico is bijgevolg reëel dat het gelijkblijvende arbeidsvolume gespreid wordt over de resterende collega-werknemers, met een mogelijk negatief effect op hun kwaliteit van de arbeid en een risico op stress en burn-out. Onder meer in de social profit sector is dit risico reëel. Vanuit deze vaststelling kan onderzocht worden op welke wijze werkgevers gestimuleerd kunnen worden om werknemers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet effectief te vervangen, zodat het potentieel van de maatregel op het vlak van arbeidsherverdeling optimaal benut wordt (spreiding van het arbeidsvolume over meer werknemers), en de betere combinatie tussen arbeid en gezin ook gevrijwaard blijft voor de collega-werknemers. Ook hier zou

het Vlaamse beleid flankerend kunnen worden ingezet bij de maatregelen van de federale overheid. De mogelijke RSZ-kortingen bij indienstneming van een nieuwe werknemer zouden in geval van een vervangingsvacature voor een werknemer in loopbaanonderbreking of tijdskrediet kunnen worden aangevuld met een Vlaamse premie, die desgevallend kan variëren in functie van de leeftijd van de vervangende werknemer.

Bijlagen

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

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

1. PSC 102.06	Grint- en zandgroeven
2. PC 104	IJzernijverheid
3. PC 105	Non-ferrometalen
4. PSC 106.02	Cementagglomeraten
5. PSC 106.03	Vezelcement
6. PC 109	Kleding- en confectiebedrijf
7. PC 110	Textielverzorging
8. PC 111	Metaal-, machine- en elektrische bouw
9. PSC 111.03	Monteerders van bruggen en metalen gebinten
10. PC 112	Garagebedrijf
11. PC 113.04	Pannebakkerijen
12. PC 114	Steenbakkerijen
13. PC 115	Glasbedrijf
14. PC 116	Scheikundige nijverheid
15. PC 117	Petroleumnijverheid en –handel
16. PC 118	Voedingsnijverheid
17. PSC 118.03	Bakkerijen, banketbakkerijen en bijhorende verbruikszalen
18. PC 119	Handel in voedingswaren
19. PSC 120.02	Vlasbereiding
20. PSC 120.03	Vervaardigen van en handel in jutezakken of vervangingsmaterialen
21. PC 121	Schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen
22. PC 124	Bouwbedrijf
23. PSC 125.01	Bosontginningen
24. PSC 125.02	Zagerijen en aanverwante nijverheden
25. PSC 125.03	Houthandel
26. PC 126	Stoffering en houtbewerking
27. PSC 127.02	Handel in brandstoffen in Oost-Vlaanderen
28. PSC 128.01	Leerlooierij
29. PSC 128.02	Schoeiselindustrie, laarzenmakers en maatwerkers
30. PSC 128.03	Marokijnwerk
31. PSC 128.05	Zadelmakerij, vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder

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

77. PC 312	Warenhuizen
78. PC 313	Apotheken en tarificatiediensten
79. PC 314	Kappersbedrijf en schoonheidszorgen
80. PSC 315.02	Luchtvaartmaatschappijen andere dan Sabena
81. PC 317	Bewakingsdiensten
82. PC 321	Groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen
83. PC 327	Beschutte en sociale werkplaatsen

Akkoorden waarbij enkel ingetekend werd op de modules opleidingskrediet + zorgkrediet

- PSC 328.01 Stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest

Akkoorden waarbij enkel ingetekend werd op de modules zorgkrediet + arbeidsduurvermindering in ondernemingen IM/IH

- PC 120 Textielnijverheid en breiwerk

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 verschillende regeringen 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).