

Vraag nr. 51
van 27 april 2001
van mevrouw SONJA BECQ

Loopbaanonderbreking – Herintreding

In het verleden werden diverse maatregelen genomen met betrekking tot een betere combinatie gezin – arbeid. De diverse maatregelen aangaande beroepsloopbaanonderbreking springen daarbij het meest in het oog. De Vlaamse overheid koppelde hieraan – onder eigen voorwaarden – specifieke aanvullende premies. Eén van de verdiensten van de diverse stelsels was dat de terugkeer naar de job mogelijk was na een tijdelijke/gedeeltelijke onderbreking.

Vaak werd gevraagd naar de verdeling mannen – vrouwen m.b.t. het gebruik van de diverse stelsels, minder is bekend over het effectieve gebruik en de naleving van de mogelijkheden tot herintreding.

1. In welke mate nemen mannen, respectievelijk vrouwen hun loopbaan opnieuw volledig, dan wel gedeeltelijk op na een (deeltijdse) beroepsloopbaanonderbreking van 1 jaar, van 2 jaar, van 3 jaar, van 4 jaar, van 5 jaar, en dit enerzijds in de privé-sector en anderzijds binnen de (Vlaamse) administratie en diensten ?

Is een vergelijking mogelijk, en een evolutie merkbaar, over de jongste tien jaar ?

Zijn er verschillen vast te stellen tussen de verschillende departementen ?

2. Is er zicht op de "plaats" waarnaar men terugkeert, dat wil zeggen : kan men opnieuw starten in de job die men vóór de beroepsloopbaan opnam, of gaat men naar een andere job ?

Zijn hieromtrent cijfergegevens beschikbaar ? Zo ja, graag deze cijfers enerzijds voor de privé-sector en anderzijds voor de Vlaamse administraties en diensten.

Zijn er verschillen merkbaar tussen de verschillende departementen ?

Antwoord

De regelgeving over de loopbaanonderbreking heeft haar oorsprong in de federale herstellwet van 22 januari 1985. Hierbij werd voor het eerst in een vergoeding voorzien voor personen die tijdelijk hun loopbaan onderbraken.

Het Vlaamse Gewest heeft in 1995 gemeend deze maatregelen in Vlaanderen aan te moedigen door in een extra premie te voorzien gedurende twee jaar. De benaming van het besluit geeft de essentiële bedoeling weer. Het is een aanmoediging van de wedertewerkstelling van uitkeringsgerechtigde volledig werklozen. Het is een maatregel die past in de bestrijding van de werkloosheid. Werknemers werden aangemoedigd om tijdelijk plaats te maken voor werklozen. De vervangingsplicht is een essentieel element hiervan. In de federale regelgeving is een bescherming van de werknemer opgenomen bij de werkhervatting. Het opnemen van de loopbaanonderbreking mag bij het beëindigen geen reden zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hiermee werd de evidentie bekrachtigd dat de betrokkenen na het einde van de periode van loopbaanonderbreking in dezelfde functie terugkeren. De werkgever werd beperkt in de mogelijkheid om een vervanger te verkiezen boven de werknemer die de loopbaan onderbreekt. De mogelijkheden voor opeenvolging van tijdelijke contracten werden verruimd, om het vertrek van de vervanger niet te bemoeilijken.

Met het uitgangspunt van de regelgeving voor ogen wordt de monitoring van het stelsel opgezet. Het meet het aantal werknemers en de duur dat ze plaatsgemaakt hebben voor de tewerkstelling van een volledige werkloze. Bij de registratie en evaluatie werd geen belang gehecht aan het element van de werkhervatting. Het was immers niet de eerste doelstelling, het was zelfs niet een afgeleide doelstelling. Loopbaanonderbrekers mochten de periode van afwezigheid aanwenden om andere zelfstandige activiteiten op te zetten. Zo werd de maatregel deels aangewend om het uittreden op de reguliere werknemersarbeidsmarkt aan te moedigen.

Ik kan derhalve geen bijkomende cijfergegevens meedelen voor de privé-sector. Voor de openbare sector beschikken de ministers bevoegd voor Ambtenarenzaken op de verschillende niveaus wellicht over meer uitgebreide gegevens.

De evaluatie van de maatregel loopbaanonderbreking en van de flankerende Vlaamse aanmoedigingspremie heeft geleid tot een heroriëntering van de budgetten. De maatregel moet beter aansluiten bij de beleidsdoelstellingen. De invalshoek is niet meer in de eerste plaats het creëren van tijdelijke banen voor werkzoekenden, maar het stimuleren van de autonomie in de uittekening van de eigen beroepsloopbaan. De federale overheid heeft met de federale sociale partners afspraken gemaakt om het stelsel van de loopbaanonderbreking bij te sturen naar het stelsel van de tijdskredieten. Werkne-

mers bouwen hiermee een krediet aan tijd op die ze in de loop van de beroepsloopbaan kunnen opnemen en gedurende dewelke ze een vergoeding ontvangen.

Met de Vlaamse flankerende maatregelen wensen we de werknemers te stimuleren om effectief van dit recht gebruik te maken. Deze stimulans wordt geconcentreerd op de Vlaamse beleidsprioriteiten. De zelfontplooiing en de versterking van de arbeidsmarktpositie door opleiding wordt aangemoedigd met het opleidingskrediet. Het harmonieus invullen van de eigen behoeften op de arbeidsmarkt en ook de activiteiten inzake het zorgzaam omgaan met de medemens, worden aangemoedigd met het zorgkrediet als het tijdskrediet wordt opgenomen om te zorgen voor de kinderen, voor de eigen ouders als ze zeventig worden, of voor een ziek familielid. De geleidelijke afbouw van de beroepsloopbaan vanaf de leeftijd van 50 jaar wordt ingepast met een bijkomende premie als de loopbaan met een vijfde of halftijds wordt verminderd.

Ik ben genoodzaakt om voor bijkomende concrete informatie over de privé-sector door te verwijzen naar de federale minister van Werkgelegenheid Laurette Onkelinx, en voor de resultaten bij het Vlaams openbaar ambt naar de Vlaamse minister voor Ambtenarenzaken, Paul Van Grembergen.