

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 362
van **GRETE REMEN**
datum: 1 maart 2016

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Openbare sector - Loopbaanonderbreking

Er zijn diverse mogelijkheden om tijdens de loopbaan een pauze in te lassen. In de privésector is er het tijdskrediet. Met dat tijdskrediet kan de werknemer gedurende een bepaalde periode wat minder of niet werken. In de openbare sector is er de gewone loopbaanonderbreking. De precieze voorwaarden zijn afhankelijk van de overheid of openbare dienst waarbij men werkt en van het feit of men vastbenoemd is of met een arbeidsovereenkomst werkt. Het recht op een loopbaanonderbreking geldt voor iedereen.

In 2015 namen 143.387 werknemers tijdskrediet op. Dat zijn bijna 9.000 mensen extra sinds vorig jaar. En de grootste toename sinds 2009. In bepaalde gevallen kan men een uitkering krijgen van de RVA. Bovenop de RVA-uitkering kan men nog een Vlaamse aanmoedigingspremie aanvragen. Vooral het tijdskrediet zonder motief blijkt populair, goed voor 56 procent van alle dossiers binnen het algemeen stelsel. Volgens NSZ wordt dat onder meer gebruikt voor het maken van een wereldreis of het inlassen van een carrièrepauze. Loopbaanonderbreking in de openbare sector is net zoals tijdskrediet mogelijk om op te nemen zonder reden.

Door de zesde staatshervorming is de Vlaamse overheid financieel verantwoordelijk voor de loopbaanonderbreking in de Vlaamse openbare sector. Zodra het een eigen regeling heeft uitgewerkt, zal Vlaanderen die bevoegdheid uitoefenen. Volgens de beleidsbrief Werk 2015-2016 wordt een eigen regelgeving voorbereid. Voorlopig blijven dus nog de federale regels van kracht.

Men krijgt van de RVA een vervangingsinkomen en men heeft daarnaast nog recht op een extra aanmoedigingspremie. Sinds een maand, 1 februari 2016, krijgt men weliswaar geen aanmoedigingspremie meer bovenop het vervangingsinkomen van RVA bij loopbaanonderbreking in het kader van het eindeloopbaanstelsel.

1. Hoeveel werknemers uit de openbare sector hebben de laatste jaren loopbaanonderbreking (algemeen systeem) opgenomen? Graag een opdeling volgens:
 - a) jaartal (2011, 2012, 2013, 2014, 2015)
 - b) werkdomein
 - c) leeftijdscategorie
 - d) duurtijd van de loopbaanonderbreking
 - e) werkduur tijdens de loopbaanonderbreking (4/5^{de}, 3/4^{de}, 2/3^{de}, halftijds, niet werken)

- f) werkduur voor aanvraag loopbaanonderbreking (voltijds, 4/5^{de}, 3/4^{de}, 2/3^{de}, halftijds)
2. Hoeveel werknemers uit de openbare sector hebben de laatste jaren loopbaanonderbreking in het kader van het eindeloopbaanstelsel opgenomen? Graag opdeling volgens:
- a) jaartal (2011, 2012, 2013, 2014, 2015)
 - b) werkdomein
 - c) leeftijdscategorie
 - d) werkduur tijdens de loopbaanonderbreking (4/5^{de}, 3/4^{de}, 2/3^{de}, halftijds, niet werken)
 - e) werkduur voor aanvraag loopbaanonderbreking (voltijds, 4/5^{de}, 3/4^{de}, 2/3^{de}, halftijds)
3. Wat is stand van zaken betreffende de Vlaamse regelgeving voor loopbaanonderbreking?
4. Wat zijn de doelstellingen die de Vlaamse Regering beoogt met de eigen Vlaamse regelgeving voor loopbaanonderbreking?
5. Hoeveel aanmoedigingspremies op basis van tijdskrediet en op basis van loopbaanonderbreking werden er afgelopen jaar (2015) toegekend? Graag het totaal per sector (privé, non-profit en openbaar) en per thema (zorgverlof, opleiding, onderneming in moeilijkheden, landingsbaan).
6. Hoe evalueert de minister de cijfers betreffende de toegekende loopbaanonderbrekingen?
-

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Liesbeth Homans (404), Philippe Muyters (362)

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 362 van 1 maart 2016

van **GRETE REMEN**

1. Tabel: Het aantal werknemers met een loopbaanonderbreking (algemeen systeem), volgens werkdomein, leeftijd en onderbrekingspercentage, Vlaamse openbare sector (2011-2015)

	2011	2012	2013	2014	2015
Totaal	15.628	16.007	15.272	16.816	15.706
Overheden Gemeensch. & Gewesten	1.885	1.826	1.648	1.622	1.228
Provinciale en lokale besturen	8.201	7.908	7.435	8.606	7.741
onderwijs	5.543	6.273	6.189	6.589	6.736
< 29 jaar	1.110	1.099	964	1.004	906
30-39 jaar	7.226	7.484	7.171	7.722	7.229
40-49 jaar	5.786	5.825	5.242	5.571	5.098
50-59 jaar	1.424	1.527	1.823	2.416	2.360
60+ jaar	81	72	73	103	113
Niet werken (voltijdse onderbreking)	3.026	2.844	2.469	2.606	2.228
Vermindering 1/2de	6.237	6.801	6.659	7.146	7.041
Vermindering 1/3de	187	171	145	190	167
Vermindering 1/4de	663	639	595	625	550
Vermindering 1/5de	5.515	5.552	5.403	6.250	5.720

Bron: RVA

Er zijn geen gegevens beschikbaar over de duurtijd van de loopbaanonderbreking (deelvraag d) en over de werkduur vóór aanvraag loopbaanonderbreking (deelvraag f).

2. Tabel: Het aantal werknemers met een loopbaanonderbreking (eindeloopbaanstelsel), volgens werkdomein, leeftijd en onderbrekingspercentage, Vlaamse openbare sector (2011-2015)

	2011	2012	2013	2014	2015
Totaal	18.835	20.755	21.226	22.752	22.004
Overheden Gemeensch. & Gewesten	2.307	2.371	2.282	2.322	1.945
Provinciale en lokale besturen	12.206	12.993	12.821	13.985	13.367
onderwijs	4.322	5.391	6.122	6.445	6.691
50-54 jaar	8.862	9.295	8.199	6.872	5.969
55-59 jaar	8.594	9.919	11.341	13.696	13.884
60+ jaar	1.379	1.541	1.686	2.184	2.151
Vermindering 1/2de *	10.128	11.076	11.354	11.478	11.193
Vermindering 1/3de	308	340	333	387	328
Vermindering 1/4de	688	739	699	717	626
Vermindering 1/5de	7.711	8.601	8.840	10.170	9.858

Bron: RVA

* Bij eindeloopbaan is voltijdse onderbreking niet mogelijk

Er zijn geen gegevens beschikbaar over de werkduur vóór aanvraag loopbaanonderbreking (deelvraag e).

3. De Vlaamse regering heeft op 11 maart 2016 haar principiële goedkeuring gehecht aan het ontwerpbesluit tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor Zorgkrediet, met ingang van 2/9/2016. Dit stelsel vervangt de huidige loopbaanonderbreking openbare sector. De thematische verlopen (ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatief verlof) blijven voorlopig federaal, omdat in de financieringswet de middelen hiervoor niet over zijn gekomen. De volgende stap in de regelgeving is de bespreking van het ontwerpbesluit op het overkoepelend sociaal overleg van de resp. sectorcomités van de openbare sector. Na eventuele aanpassingen kan het ontwerp dan voorgelegd worden voor advies aan de Raad van State.
4. De Vlaamse regering heeft bij haar aantreden een duidelijke maatschappelijke keuze gemaakt om de loopbaanonderbreking te hervormen naar een zorgverlof en, in afwachting van een nieuw stelsel voor opleiding, ook tijdelijk naar een opleidingsverlof. Die keuze was gestoeld op zowel budgettaire als inhoudelijke redenen. De 6de staatshervorming doet de Gemeenschappen en Gewesten niet alleen bijdragen in de kost van de vergrijzing door een afgezwakte koppeling van een aantal dotaties aan de economische groei, maar legt hen ook recurrente besparingen op voor de verdere sanering van de overheidsfinanciën. Inhoudelijk heeft de Vlaamse regering in haar regeerakkoord duidelijk gesteld dat niet gemotiveerde verlofstelsels in het kader van loopbaanonderbreking worden uitgedoofd. Een betaalde gemotiveerd zorgkrediet laat daarentegen de werknemer toe om arbeid en zorg/opleiding op een evenwichtiger manier te combineren, waardoor de werknemer inzetbaar blijft op de arbeidsmarkt en waardoor tevens het welzijn van de betrokken gezinnen verhoogt.

5. Tabel: Aantal aanmoedigingspremies in de privé sector (bovenop federaal tijds krediet); in de openbare sector (bovenop federale loopbaanonderbreking) en in de Vlaamse social profit (bovenop federaal tijds krediet), Vlaanderen 2015

sector	motief	aantal goedgekeurd
Openbare sector	zorg	20551
	opleiding	756
	geen motief	10101
subtotaal		31408
Privé-sector	zorg	31650
	opleiding	515
	onderneming in moeilijkheden	0
subtotaal		32165
social profitsector	zorg	5278
	opleiding	226
	landingsbanen	697
	loopbaankrediet	195
	onderneming in moeilijkheden	0
subtotaal		6396
totaal		69969

6. Er is vandaag een grote ongelijkheid tussen (de federale) loopbaanonderbreking voor de openbare sector en tijds krediet voor de privé sector. In tegenstelling tot het tijds krediet is in het algemene stelsel loopbaanonderbreking geen motief aanwezig, de duur is substantieel langer (60 maanden voltijds en 60 maand deeltijds) en in het eindeloopbaanstelsel ligt de leeftijd nog steeds op 55 jaar terwijl in de privé deze werd opgetrokken (per 1/1/2015) tot 60 jaar. Doordat de uitkering duurt tot aan de pensioenleeftijd en de uitkering substantieel hoger is dan in het algemeen stelsel, ligt het gewicht van het aantal uitkeringstrekkers, en bijgevolg het beslag op de overheidsuitgaven, bij het eindeloopbaanstelsel, met een concentratie bij de 55-59 jarigen. De Vlaamse regering heeft beslist om verder te investeren in het algemeen stelsel en dit te hervormen tot een zorgkrediet met motieven van zorg voor kinderen, zieke gezins- en familieleden en palliatief verlof. Ik vind het maatschappelijk verantwoord dat werknemers de mogelijkheid krijgen om hun loopbaan te onderbreken voor zorg, omdat dit hen toelaat inzetbaar te blijven door een betere combinatie van arbeid en gezin. Betaald verlof in functie van eindeloopbaan is geen zorgmotief. De redenering is dat eindeloopbaanregelingen immers zorgen voor een vicieuze cirkel. Ze verkorten de houdbaarheidsdatum van de oudere werknemer. Werkgevers en werknemers kiezen voor vervroegde uittrede en investeren hierdoor onvoldoende in de werkbaarheid van de arbeidsomstandigheden. Daarom dat we moeten verder investeren in die werkomstandigheden en dat we ons hierbij moeten focussen op de arbeidsinhoud en

op de arbeidsorganisatie en niet op de (gedeeltelijke) uittrede van werknemers (en studies bevestigen dat de bron van het langer werken in 'het werk zelf' ligt; zie Sels; Flanders Synergy <http://www.flanderssynergy.be>). Bovendien vind ik leeftijd als criterium voor het toekennen van uitkeringsrechten ook discriminerend en niet differentiërend genoeg: 'oud' is immers niet altijd 'out' en 'de oudere' werknemer bestaat niet.