

Vraag nr. 307
van 11 juni 1997
van mevrouw RIET VAN CLEUVENBERGEN

Arbeidsherverdeling bij overheidsdiensten – Evaluatie

De Vlaamse regering nam de laatste jaren heel wat initiatieven om een herverdeling van de arbeid te stimuleren bij ambtenaren. Zo is er onder meer de loopbaanonderbreking, de deeltijdse arbeid, de uitstapregeling.

Graag vernam ik wat het resultaat is van al deze maatregelen bij de diensten (ministerie en openbare instellingen) die onder de bevoegdheid van de minister vallen.

1. Hoeveel mannen/vrouwen zijn in 1995-1996 op de aangeboden maatregelen ingegaan, bij de 25-35-jarigen, 35-50-jarigen en de +50-jarigen?

Hoeveel personen (m/v) kregen een job door deze arbeidsherverdeling?

2. Gebeurde er reeds een evaluatie van de resultaten van de verschillende initiatieven?

Zo ja, welke specifieke problemen ondervindt men bij elk van de maatregelen? Hoe evalueert

N.B. : Deze vraag werd gesteld aan alle ministers.

1. Resultaten van de arbeidsherverdelende maatregelen

1.1. Verlof voor loopbaanonderbreking

Leeftijds- categorie	Mannen	Vrouwen	Totaal
25-35 jaar	15	57	72
36-50 jaar	54	86	140
+ 50 jaar	12	22	34
Totaal	81	165	246

Leeftijds- categorie	Mannen	Vrouwen	Totaal
25-35 jaar	17	66	83
36-50 jaar	48	85	133
+ 50 jaar	14	25	39
Totaal	79	176	255

Het personeel met loopbaanonderbreking moet verplicht worden vervangen door werklozen of daarmee gelijkgestelde categorieën. Deze loopbaanonderbrekers zijn dan ook initieel vervangen door eenzelfde aantal personen. De verhouding naar geslacht bij de vervangers is ongeveer dezelfde als bij de loopbaanonderbrekers, namelijk 2/3 vrouwen en 1/3 mannen.

1.2. Verlof voor verminderde prestaties

Enkel ambtenaren kunnen verlof voor verminderde prestaties genieten ; contractuele personeelsleden kunnen wel een deeltijds arbeidscontract afsluiten. De cijfers in de tabellen slaan dan ook enkel op de ambtenaren.

[illegible]

Aantal personeelsleden met verlof voor verminderde prestaties in 1996

Leeftijdscategorie	Mannen			Vrouwen			Totaal		
	50 %	80 %	90 %	50 %	80 %	90%	50%	80 %	90 %
25-35 jaar	4	3	2	51	101	10	55	104	12
36-50 jaar	33	46	17	263	436	85	296	482	102
+ 50 jaar	23	34	11	62	86	15	85	120	26
Totaal	60	83	30	376	623	110	436	706	140
Algemeen totaal			173			1.109			1.282
FTE : 373									

Naast de vervangers van personeelsleden met loopbaanonderbreking waren er in 1995 365 personeelsleden (127 mannen en 238 vrouwen) en in 1996 374 personeelsleden (127 mannen en 247 vrouwen) met een vervangingscontract in dienst, niet alleen ter vervanging van vermelde verminderde prestaties, maar ook ter vervanging van andere afwezigheden waarvoor het ministerie geen salarislust meer heeft.

1.3. Verlof voorafgaand aan de pensionering (uitstapregeling)

Respectievelijk in 1994 en in 1996 werd door de Vlaamse regering een uitstapregeling georganiseerd met als doel overtalig/overtollig personeel te laten afvloeien.

Het verlof voorafgaand aan de pensionering is enkel van toepassing op welbepaalde categorieën van ambtenaren (en mandatarissen) vanaf de leeftijd van 55 jaar, niet op de contractuele personeelsleden.

Aantal personeelsleden met verlof voorafgaand aan de pensionering (aanvragen ingediend in 1994 en in 1996)

Jaar van aanvraag	Mannen	Vrouwen	Totaal
1994	8	2	10
1996	176	39	215
Totaal	184	41	225

Bij besluit van de Vlaamse regering van 25 mei 1994 werd een verlof voorafgaand aan de pensionering ingesteld (aanvraag in te dienen in het jaar

1994) voor de ambtenaren van de rangen A2 en A3 van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. In het totaal hebben 10 ambtenaren van de rang A2 gebruik gemaakt van deze uitstapregeling. Deze ambtenaren werden niet vervangen.

Een nieuwe uitstapregeling (aanvraag in te dienen in het jaar 1996) werd ingesteld bij besluit van de Vlaamse regering van 5 maart 1996 voor de ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap van niveau D en E en van de rangen A2 en A3, en voor de mandatarissen van het ministerie van rang A2 met de graad van planningsadviseur, eerste planningsadviseur en hoofdplanningsadviseur. In het totaal zijn 1 ambtenaar van rang A3, 14 personeelsleden van rang A2, 100 ambtenaren van niveau D en 100 ambtenaren van niveau E uitgestapt.

Ook deze personeelsleden werden niet vervangen, met uitzondering van het varende personeel van de veerdiensten, het scheepspersoneel en het bedieningspersoneel van de kunstwerken van de administratie Waterwegen en Zeewezen van het departement Leefmilieu en Infrastructuur. Voor deze personeelsleden gold een vervangingsplicht. In deze categorie zijn in het totaal 17 personeelsleden uitgestapt, waarvan er op dit ogenblik 13 zijn vervangen en nog 4 vervangingen zijn aangevraagd (allen statutaire aanwervingen).

2. Evaluatie van de verschillende initiatieven

De hierboven vermelde arbeidsherverdelende maatregelen werden naar aanleiding van de evaluatie van het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) en ter voorbereiding van de onderhandelingen over het sectoraal akkoord 1995-1996 geëvalueerd door het college van secretarissen generaal van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Hierna volgt

een beknopt overzicht van de belangrijkste conclusies.

Bij het verlof voor loopbaanonderbreking is het specifieke probleem dat er enkel vervanging mogelijk is in de wervingsgraden van elk niveau. Organisatorisch kan dit dan ook problemen geven, wanneer personeelsleden in bevorderingsgraden van de rangen D2, C2 en B2 hun loopbaan willen onderbreken. Het arbeidsherverdelend effect van het verlof voor loopbaanonderbreking is evenwel onmiskenbaar, gelet op de vervangingsplicht.

Ook het verlof voor verminderde prestaties brengt, wat de vervanging betreft, organisatorische problemen met zich mee (bijvoorbeeld 5 x 4/5 tewerkstelling in verschillende afdelingen van het ministerie is gelijk aan 1 voltijdse aanwerving, maar voor welke afdeling?). Het verlof is in de meeste gevallen echter een gunst, zodat de goede werking van de dienst er niet door in het gedrang komt. Het verlof voor verminderde prestaties is wel een recht voor alle ambtenaren van niveau B, C, D en E vanaf 50 jaar en voor alle ambtenaren met twee kinderen jonger dan 15 jaar, uitgezonderd rang A2 en hoger.

Het arbeidsherverdelend effect van het verlof voorafgaand aan de pensionering was gering, gelet op het uitgangspunt van de regeling (afvloeiing overtalig/overtollig personeel) en aangezien daarom de "uitstappende" personeelsleden in principe niet werden vervangen, met uitzondering van vooraf bepaalde categorieën (zie supra). Zo wordt er wel een budgettaire besparing op het vlak van de loonkosten gerealiseerd.

Een evaluatie naar geslacht van de deelname aan elk van de hier besproken maatregelen is in het bovenvermelde kader niet gebeurd. Uit de cijfers blijkt wel duidelijk dat, met uitzondering van de uitstapregeling, in de eerste plaats vrouwelijke personeelsleden hun loopbaan onderbreken of deeltijds werken.

Wat eventuele bijsturingen betreft, kan ik meedelen dat in het kader van het sectoraal akkoord 1995-1996 voor het personeel van de diensten van de Vlaamse regering en van sommige Vlaamse

openbare instellingen (VOI), goedgekeurd door de Vlaamse regering op 1 juli 1997, nieuwe arbeidsherverdelende initiatieven worden vooropgesteld. De belangrijkste hiervan zijn :

- de invoering van de (gewone) halftijdse loopbaanonderbreking met ingang van 1 april 1997 (behalve voor die personeelscategorieën die van de voltijdse loopbaanonderbreking zijn uitgesloten) voor de maximumduur van 72 maanden tijdens de ganse loopbaan, en dit bovenop de maximumduur van 72 maanden voor voltijdse loopbaanonderbreking ;
- de invoering van de halftijdse loopbaanonderbreking voorafgaand aan het rustpensioen vanaf de leeftijd van 50 jaar (indien het akkoord van de federale overheid wordt verkregen) ;
- het invoeren van de mogelijkheid van een verlof voor loopbaanonderbreking, evenwel als gunst, aan de niet-leidinggevenden van de rang A2 en hoger, die nu volledig uitgesloten zijn van de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking (behoudens bij geboorte of adoptie, ter uitvoering van de Europese richtlijn inzake ouderschapsverlof, en met het oog op het verstrekken van palliatieve zorg). De leidinggevenden van de rang A2 en hoger blijven volledig uitgesloten van de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking. De ambtenaren van de rang A1 in de buitendiensten die de diensthoofdentoelage genieten en derhalve een duidelijke leidinggevende lijnfunctie vervullen, zullen eveneens worden uitgesloten ;
- het invoeren van de mogelijkheid tot vrijwillige verminderde prestaties aan de niet-leidinggevende ambtenaren van de rang A2 en hoger. De ambtenaren van de rang A1 die de diensthoofdentoelage genieten, zullen worden uitgesloten ;
- Het jaarlijks onderhandelen over een voltijdse vervroegde uitstapregeling voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Hierna volgt de nodige informatie over de VOI's, zoals mij bezorgd door de andere leden van de Vlaamse regering.

Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (VITO)

- Deeltijdse arbeid

	1995	1996
25-35 jaar	6 V	6 V + 2 M
30-50 jaar	2 V + 1 M	6 V + 2 M
> 50 jaar	1 V + 2 M	4 M
- Loopbaanonderbreking en vervangingen : 3
- Uitstapregeling werd uitgewerkt in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) voor 1997-1998 met :
 - brugpensioen vanaf 58 jaar,
 - flexibel pensioen vanaf 60 jaar,
 - halftijds brugpensioen vanaf 57 jaar,
 - stimulering van 50 % beroepsloopbaanonderbreking vanaf 55 jaar.
- De maatregelen tot stimulering van herverdeling van de arbeid hebben tot op heden bij de VITO maar weinig effect gesorteerd. De nieuwe CAO zal te gepasten tijde worden geëvalueerd.

Vlaamse Instituut voor de Bevordering van het Wetenschappelijk Technologisch Onderzoek in de Industrie (IWT)

- Bij het IWT bestaat geen uitstapregeling.
- Aantal personen per leeftijdscategorie en geslacht die de regimes genoten in 1995-1996

	M	V	1995	1996	Vervanging
Loopbaanonderbreking	1	1	0	2	2
Deeltijdse werkregeling	0	4	3	3	1
Totaal aantal vervangingen					3

- Opmerking : naast de regeling in de vraag zijn er nog de regelingen in verband met gecontingenteerd verlof (VPS) en in verband met zwangerschaps- en ouderschapsverlof, die eveneens voor vervangende tewerkstelling zorgen.

Toerisme Vlaanderen

Bij Toerisme Vlaanderen namen in 1995 op een totaal van 70 personeelsleden 11 medewerkers loopbaanonderbreking of verlof voor verminderde prestaties. In 1996 namen op een totaal van 78 personeelsleden 14 medewerkers loopbaanonderbreking, verlof voor verminderde prestaties en gecontingenteerd verlof.

Onderstaande tabel geeft een overzicht per leeftijdscategorie en per geslacht.

1995	25- tot 35-jarigen		36- tot 50-jarigen		50-jarigen Totaal	
	M	V	M	V	M	V
Voltijds loopbaanonderbreking 12 maanden				1		1
Verlof zonder wedde voor verminderde prestaties 80 %			1	5	1	7
Verlof zonder wedde voor verminderde prestaties 50 %			3			3
Totaal			1	9	0	11

1996	25- tot 35-jarigen		36- tot 50-jarigen		50-jarigen Totaal	
	M	V	M	V	M	V
Voltijdse loopbaanonderbreking 12 maanden			1	1		2
Voltijdse loopbaanonderbreking 6 maanden		1				1
20 dagen gecontingenteerd verlof				2		2
Verlof zonder wedde voor verminderde prestaties 80 %	2	1	2		1	6
Verlof zonder wedde voor verminderde prestaties 50 %			3			3
Totaal	3	1	5	0	1	14

In 1995 en in 1996 werden deze afwezigheden opgevangen door de aanwerving van 1 halftijds mannelijk personeelslid en 2 voltijdse personeelsleden (1 man en 1 vrouw).

De personeelsleden die verlof zonder wedde voor verminderde prestaties opnemen en voor 80 % presteren, kunnen moeilijk op de dienst zelf worden vervangen. Bij Toerisme Vlaanderen worden 5 personeelsleden die aan 80 % werken, vervangen door 1 voltijds personeelslid.

De systemen van arbeidsherverdeling worden binnen Toerisme Vlaanderen vooral door vrouwelijke personeelsleden opgenomen (voor onder andere

opvang van kinderen). Mannelijke personeelsleden nemen loopbaanonderbreking of verlof voor verminderde prestaties om persoonlijke redenen.

Uit de praktijk blijkt dat voltijdse loopbaanonderbreking makkelijker op te vangen is.

Export Vlaanderen

1. Binnen Export Vlaanderen hebben 5 personen tussen 25 - 34 jaar en 8 personen tussen 35 - 49 voor de jaren 1995 en 1996 gebruikgemaakt van de mogelijkheden van deeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking. Export Vlaanderen heeft voor die periode dan ook 2 contractuele personeelsleden in overtal gehad.
2. Binnen Export Vlaanderen heeft geen evaluatie plaatsgehad zoals bedoeld door de Vlaamse volksvertegenwoordiger.

Vlaamse Onderwijsraad (VLOR)

1. Aantal mannen en vrouwen die op de aangeboden maatregelen ingingen in 1995-1996

	Mannen			Vrouwen		
	25-35 j.		35-50 j. + 50 j.	25-35 j.		35-50 j. + 50 j.
Loopbaanonderbreking	0	0	0	0	0	0
Deeltijdse arbeid	0	0	0	1	1	0
Uitstapregeling	0	0	0	0	0	0

Deeltijdse arbeid

1995							1996					
25-35		35-50		50+			25-35		35-50		50+	
M	V	M	V	M	V		M	V	M	V	M	V
0	2	3	54	6	17		0	2	1	51	8	21
Totaal : 82							Totaal : 83					

Voltijdse loopbaanonderbreking

1995							1996					
25-35		35-50		50+			25-35		35-50		50+	
M	V	M	V	M	V		M	V	M	V	M	V
-	4	1	5	3	3		-	3	2	4	2	2
Totaal : 16							Totaal : 13					

Door deze arbeidsherverdeling kreeg 1 vrouw een (helftijdse) job aangeboden.

2. Er was geen evaluatie van de resultaten van de verschillende initiatieven.
3. Als evaluatie van de resultaten van deze verschillende initiatieven moet worden geconcludeerd dat voormelde initiatieven in een kleine instelling, rekening houdend met haar opdracht, de effectiviteit en efficiëntie van de werkopdrachten en bedrijfscultuur niet ten goede komt.

Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs

1. Bij de administratieve diensten van de ARGO is er momenteel geen uitstapregeling.
2. Arbeidsherverdelende maatregelen :

3. Alle personeelsleden met loopbaanonderbreking worden gedurende hun loopbaanonderbreking vervangen.

Bij de administratieve diensten van de ARGO bestaat er een conventie voor de vervanging van

"afwezige" personeelsleden. In deze conventie worden 28 gesubsidieerde contractuelen tewerkgesteld.

4. Er is geen evaluatie gebeurd van de resultaten van de verschillende initiatieven.

Universitair Ziekenhuis (UZ) Gent

Leeftijd	1995				1996			
	Deeltijds		Loopbaan- onderbr.		Deeltijds		Loopbaan- onderbr.	
	M	V	M	V	M	V	M	V
25 tot 35 jaar	1	24			1	40		1
35 tot 50 jaar	8	179			7	177	1	2
50 jaar en meer	2	52		1	5	66		3
Totaal	11	255	0	1	13	283	1	6

Deeltijds = verlof voor verminderde prestaties (90 %, 80 %, 75 % of 50 % prestaties)

Gelet op het feit dat er geen vervangingsovereenkomsten op naam worden afgesloten, maar de continuïteit van de dienstverlening (ziekenzorg) niet in het gedrang mag komen, mag worden verondersteld dat vermeld verlof voor verminderde presta-

ties aanleiding gaf tot ± 80 bijkomende jobs, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Er gebeurde in de instelling nog geen evaluatie van de resultaten van de verschillende initiatieven.

Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd onderwijs

(DIGO) 1. Overzichten 1995-1996

1995		Verminderde prestaties							Algemeen totaal	
		Artikel XI 35			Artikel XI 41 § 1				M	V
		Ge- slacht	Loop- baan- onder- breking	50 %	80 %	90 %	50 %	80 %	90 %	
25-35	M	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	V	1	—	1	—	—	1	—	—	3
35-50	M	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	V	—	2	3	—	—	1	1	—	7
+ 50	M	—	—	—	—	—	—	1	—	—
	V	—	—	—	—	—	—	1	—	1
Totaal	M	—	—	—	—	—	—	1	—	—
	V	1	2	4	—	—	1	3	—	11
Vervanging M		—	—	—	—	—	—	—	—	—
	V	1	—	1	—	—	—	1	—	3

1996		Verminderde prestaties							Algemeen totaal	
		Artikel XI 35			Artikel XI 41 § 1				M	V
		Ge- slacht	Loop- baan- onder- breking	50 %	80 %	90 %	50 %	80 %	90 %	
25-35	M	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	V	1	—	1	—	—	1	—	—	3
35-50	M	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	V	—	2	2	1	—	2	—	—	7
+ 50	M	—	—	—	—	—	—	1	—	—
	V	—	—	—	—	1	—	—	—	1

Totaal	M	–	–	–	–	–	1	–	1	–
	V	1	2	3	1	1	3	–	–	11
	Vervanging M	–		–			–		–	
	V	1		1			1		–	3

Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaams Gewest (OVAM)

1.1. Toepasselijke maatregelen :
deeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking.

1.2. Aantal ambtenaren met verlof voor verminderde prestaties en aantal deeltijds werkende contractuelen :

1995

Geslacht	Leeftijd			Totaal
	25-34	35-50	+ 50	
V	3 ⁽¹⁾ -2 ⁽²⁾	3 ⁽¹⁾	0	6 ⁽¹⁾ -2 ⁽²⁾
M	0	0	0	0

1996

Geslacht	Leeftijd			Totaal
	25-34	35-50	+ 50	
V	4 ⁽¹⁾ -1 ⁽²⁾	4 ⁽¹⁾ -1 ⁽²⁾	0	8 ⁽¹⁾ -2 ⁽²⁾
M	0	1 ⁽³⁾	0	1 ⁽³⁾

(1) Toegekend krachtens artikel XI 41 § 1 van het personeelsstatuut ; het recht van de betrokkenen op een verlof voor verminderde prestaties opent, overeenkomstig artikel XI 41, het recht op vervanging door een contractueel personeelslid.

(2) Toegekend krachtens artikel XI 35 van het personeelsstatuut ; gelet op het gunstkarakter van dit verlof bestaat weliswaar de mogelijkheid tot vervanging van de betrokkenen, maar betreft het hier geen recht in de zin van (1).

(3) Vermindering van het arbeidsregime op verzoek van het contractueel personeelslid en toegestaan overeenkomstig artikel XIV 18 van het personeelsstatuut ; gezien het hier een gesubsidieerd contractueel betrof, werd de betrokkene vervangen met het oog op het behoud van het aantal voltijdse equivalenten vermeld in de conventie.

1.3. Aantal contractuelen tewerkgesteld in het kader van deze verlofreglementering :

1995 : 1

1996 : 5

1.4. Aantal ambtenaren en contractuelen met verlof voor loopbaanonderbreking :

1995

Geslacht	Leeftijd			Totaal
	25-34	35-50	+ 50	
V	4 ⁽⁴⁾ -1 ⁽⁵⁾	2 ⁽⁴⁾	0	6 ⁽⁴⁾ -1 ⁽⁵⁾
M	0	1 ⁽⁴⁾	0	1 ⁽⁴⁾

1996

Geslacht	Leeftijd			Totaal
	25-34	35-50	+ 50	
V	2 ⁽⁴⁾	2 ⁽⁴⁾	0	4 ⁽⁴⁾
M	0	1 ⁽⁴⁾	0	1 ⁽⁴⁾

(4) Verlof voor loopbaanonderbreking dat als een recht wordt georganiseerd voor de betrokken ambtenaren overeenkomstig artikel XI 43 van het personeelsstatuut.

(5) Loopbaanonderbreking die, krachtens artikel XIV 35, in overeenkomst met de werkgever kan worden genomen.

1.5. Aantal contractuelen tewerkgesteld in het kader van deze reglementering :

1995 : 8

1996 : 5

2.1. Naast de evaluatie van de verschillende verlofregelingen (gecontingenteerd verlof, verlof voor verminderde prestaties, deeltijdse arbeidsovereenkomsten, loopbaanonderbreking, verlof voor opdracht, ...) door de emancipatieambtenaar ad interim in het "Voortgangsrapport 30.06.95 - 30.06.96", gebeurde er geen evaluatie van de initiatieven waarvan sprake in de vraag.

2.2. Uit dit rapport kan het volgende worden geciteerd :

"In 1996 maken 24 op 131 ambtenaren gebruik van een vorm van verlof, waarvan 23 vrouwen. In 1995 waren dit 22 ambtenaren op 129, waarvan 19 vrouwen. Het aantal vrouwen dat gebruikmaakt van een vorm van verlof is ongeveer gelijk verdeeld in de niveau's A, B, C en D. In niveau E maakt geen enkele ambtenaar gebruik van een verlofregeling.

Bij de mannelijke ambtenaren maakt slechts 1 ambtenaar uit niveau A gebruik van een verlofvorm. Bij de contractuelen maakt geen enkele man gebruik van een vorm van verlof. Bij de vrouwelijke contractuelen maken 4 vrouwen uit niveau E en 1 vrouw uit niveau B en C gebruik van een verlofregelingsmogelijkheid."

"Er werd bij OVAM een enquête georganiseerd om te peilen naar de invloed van kinderen op de beroeps carrière van de vrouw en naar de evaluatie van de verschillende vormen van arbeidsverkortings door de vrouwen opgenomen om in te staan voor de opvoeding van hun kinderen. Part-time werk of 4/5-werk blijkt over het algemeen door de vrouwen ervaren te worden als zijnde financieel nadelig, in tegenstelling tot gecontingenteerd verlof, dat door geen enkel personeelslid negatief wordt geëvalueerd.

OVAM-werknemers werken met flexibele werktijden. In de zomerperiode van 1996 was naar analogie van voorgaande jaren een flexibele werktijdenregeling mogelijk. Deze regeling houdt in dat in de maanden juli en augustus de middagstamtijden worden afgeschaft. Dit biedt in de praktijk aan de werknemer de mogelijkheid om vanaf 12 u het werk te beëindigen. Deze maatregel wordt door de werknemers zeer sterk geapprecieerd en is eveneens van groot belang voor de vrouwelijke werknemers, die op deze wijze tijdens de week bijvoorbeeld een extra namiddag kunnen vrijmaken voor het gezin."

- 2.3. Het effect van de statutaire arbeidsherverdelende maatregelen wordt verduidelijkt in de punten 1.3 en 1.5.

Vlaamse Milieumaatschappij

1. Verminderde prestaties

	Mannen			Vrouwen		
	25-35 j. 35-50 j. + 50 j.			25-35 j. 35-50 j. + 50 j.		
1995	3	1	4	21	36	6
1996	2	3	5	18	42	5

Hierdoor kregen 2 mannen en 5 vrouwen een job.

Loopbaanonderbreking

	Mannen			Vrouwen		
	25-35 j. 35-50 j. + 50 j.			25-35 j. 35-50 j. + 50 j.		
1995	–	2	–	2	5	–
1996	–	2	–	1	5	–

Hierdoor kregen 3 mannen en 9 vrouwen een job.

2. Er gebeurde nog geen evaluatie van de verschillende initiatieven.

Vlaamse Milieuholding (VMH)

1. Eén vrouwelijk personeelslid bij de Vlaamse Milieuholding is in 1995 en 1996 ingegaan op het aanbod van maatregelen, namelijk door opname van onbetaald verlof ; dit gaf evenwel geen aanleiding tot de creatie van een nieuwe job.
2. Het is moeilijk op grote schaal arbeidsherverdelende maatregelen door te voeren, gezien het beperkte personeelsbestand van de Vlaamse Milieuholding (9 medewerkers).

Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMS)

1. In 1995 en 1996 namen 26 personeelsleden van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening verlof voor loopbaanonderbreking.
In 1995 betrof het 5 mannen en 7 vrouwen bij de 25-35 jarigen, 1 man en 2 vrouwen bij de 36-50 jarigen en 1 man bij de +50-jarigen.
In 1996 betrof het 4 mannen en 2 vrouwen bij de 25-35 jarigen, 1 man en 2 vrouwen bij de 36-50 jarigen en 1 man bij de +50-jarigen.
Ter vervanging van deze personeelsleden in loopbaanonderbreking werden in 1995 14 mannen en 2 vrouwen, en in 1996 9 mannen en 1 vrouw aangeworven op contractuele basis.

In 1995 en 1996 namen respectievelijk 87 en 102 personeelsleden van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening verlof voor verminderde prestaties.

In 1995 betrof het 11 mannen en 17 vrouwen bij de 25-35-jarigen, 8 mannen en 39 vrouwen bij de 36-50-jarigen en 3 mannen en 9 vrouwen bij de +50-jarigen.

In 1996 betrof het 9 mannen en 24 vrouwen bij de 25-35-jarigen, 11 mannen en 42 vrouwen bij de 36-50-jarigen en 7 mannen en 9 vrouwen bij de + 50-jarigen.

Voor deze personeelsleden werd niet in vervanging voorzien. De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening heeft wel steeds een aantal jongerenstagiairs met een klassiek stagecontract enerzijds en met een eerstewerkervaringscontract (EWE) anderzijds in dienst.

In 1995 en 1996 namen respectievelijk 128 en 91 personeelsleden onbetaald verlof wegens familiale redenen.

In 1995 betrof het 6 mannen en 25 vrouwen bij de 25-35-jarigen, 23 mannen en 60 vrouwen bij de 36-50-jarigen en 9 mannen en 5 vrouwen bij de + 50-jarigen.

In 1996 betrof het 4 mannen en 17 vrouwen bij de 25-35-jarigen, 14 mannen en 48 vrouwen bij de 36-50-jarigen en 5 mannen en 3 vrouwen bij de + 50-jarigen.

Ook voor deze personeelsleden werd niet in specifieke vervanging voorzien.

De uitwerking van een uitstapregeling vormt een integraal onderdeel van het sociaal akkoord 1996 voor de VMW.

In 1995 of 1996 hebben derhalve nog geen personeelsleden van de VMW een vervroegde uitstap genoten.

2. De mate waarin bij de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening een beroep wordt gedaan op verlof voor loopbaanonderbreking en op verlof voor verminderde prestaties wordt jaarlijks bekeken in het kader van de opstelling van het sociaal jaarverslag, waarin gegevens inzake de evolutie van het personeelsbestand en inzake de afwezigheden worden opgenomen. Hieruit blijkt dat het stelsel van het verlof voor verminderde prestaties en van onbetaald verlof wegens familiale redenen hoofdzakelijk door vrouwen wordt toegepast.

Tot op heden stelden er zich geen specifieke problemen of bestaat er niet onmiddellijk een noodzaak tot bijsturing van de bestaande systemen.

Inzake het verlof voor loopbaanonderbreking kan nog worden vermeld dat de opname van de regeling inzake halftijdse loopbaanonderbreking, alsook van de mogelijkheid tot halftijdse loopbaanonderbreking (onomkeerbaar) vanaf de leeftijd van 50 jaar tot de leeftijd van 60 jaar (verplichte opruststelling), tevens deel uitmaakt van het sociaal akkoord 1996 voor de VMW.

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling

1. Aantal personen dat inging op initiatieven met betrekking tot herverdeling van de arbeid :

Loopbaanonderbreking

	Geslacht	25-35 jr.	36-50 jr.	+50 jr.	Totaal
1995	man	2	26	6	34
	vrouw	68	72	19	159
					193
1996	man	2	27	6	35
	vrouw	71	72	14	157
					192

Deeltijdse prestaties

Hierin zijn begrepen de personeelsleden die vrijwillig zijn overgestapt van een voltijdse naar een deeltijdse job.

	Geslacht	25-35 jr.	36-50 jr.	+50 jr.	Totaal
1995	man	8	45	13	66
	vrouw	90	92	60	242
					308
1996	man	9	46	18	73
	vrouw	92	94	60	246
					319

Uitstapregeling

1995 : nihil
1996 : nihil

2. Vervanging

Alle personeelsleden met loopbaanonderbreking werden vervangen. Gelet op het feit dat de VDAB zijn personeelsbestand diende terug te schroeven, werden geen vervangers aangeworven voor de personen die deeltijds zijn gaan werken.

3. Evaluatie

Globaal : de maatregelen inzake arbeidsduurvermindering zijn soms voor het personeelslid een middel om zijn gezin-werksituatie beter te combineren.

Voor de instelling betekent dit soms wel wat functionele aanpassingen, maar het is geen onoverkomelijk probleem.

Toch zou voor instellingen die hun personeelsbestand moeten verminderen, de mogelijkheid moeten worden gecreëerd om in geval van loopbaanonderbreking vrijstelling te krijgen van de verplichte vervanging.

Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis (OPZ) Rekem

Verlof voor verminderde prestaties

1995

	Mannen	Vrouwen
25-35 jaar	0	2
35-50 jaar	2	8
+ 50 jaar	3	0

Alle personeelsleden met verminderde prestaties werden vervangen. In totaal werden er 53 % mannelijke vervangers en 47 % vrouwelijke vervangers in dienst genomen.

1996

	Mannen	Vrouwen
25-35 jaar	0	4
35-50 jaar	2	10
+ 50 jaar	1	0

~~Alle personeelsleden met verminderde prestaties werden vervangen. In totaal werden er 49 % man-~~

nelijke vervangers en 51 % vrouwelijke vervangers in dienst genomen. – 6 mannen
– 6 vrouwen

Loopbaanonderbreking

1996

1995

			Mannen Vrouwen	
			Mannen	Vrouwen
25-35 jaar	1	1	0	2
35-50 jaar	1	6	0	3
+ 50 jaar	3	0	1	0

Er werden 12 vervangers in dienst genomen, waarvan :
– 1 man
– 5 vrouwen

Er werden 6 vervangers in dienst genomen, waarvan :
– 1 man
– 5 vrouwen

Vlaamse Vervoermaatschappij (VVM) De Lijn

	25-35 jr.		36-50 jr.		+50 jr.		Totaal
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	
Loopbaanonderbreking	19	21	39	6	23	1	109
Brugpensioen	–	–	–	–	193	–	193
Halftijds brugpensioen	–	–	–	–	16	1	17
Deeltijdse arbeid	11	25	56	62	12	3	169

Er werd geen evaluatie opgesteld.

Intercommunale Maatschappij van de Linker Scheldeoevers (Imalso)

	25-35 jr.		36-50 jr.		+50 jr.		Totaal
	M a n	V r o u w	M a n	V r o u w	M a n	V r o u w	
Loopbaanonderbreking	1	–	1	1	1	2	6
Vervanging loopbaanonderbreking							1m + 5v
Deeltijdse arbeid	–	–	–	–	–	–	13

Er werd geen evaluatie opgesteld.

NV Maatschappij Brugse Zeevaartinrichtingen

	25-35 jr.		36-50 jr.		+50 jr.		Totaal
	M a n	V r o u w	M a n	V r o u w	M a n	V r o u w	
Loopbaanonderbreking –	–	–	1	–	1	–	2
Deeltijdse arbeid	–	3	–	8	1	3	15
Vervanging n.a.v. deeltijdse arbeid							6v
Vervanging n.a.v. loopbaanonderbreking							1m +1v

Er werd geen evaluatie opgesteld.

NV Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen

	25-35 jr.		36-50 jr.		+50 jr.		Totaal
	M a n	V r o u w	M a n	V r o u w	M a n	V r o u w	
Deeltijdse arbeid	1	2	1	2	1	–	7

Er werd geen evaluatie opgesteld.

Dienst voor de Scheepvaart

	25-35 jr.		36-50 jr.		+50 jr.		Totaal
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	
Loopbaanonderbreking	1	1	5	5	–	–	12
Deeltijdse arbeid	8	6	17	28	4	–	63
Vervangingen							6m + 6v

Er werd geen evaluatie opgesteld.

BRTN Omroep van de Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (**VIZO**) – Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappijen (**GOM**) – Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (**SERV**)

1.1. Aantal mannen/vrouwen dat in 1995-1996 gebruikmaakte van de aangeboden maatregelen :

	1995		1996	
	M	V	M	V
Loopbaanonderbreking				
– BRTN				
25-35 j.			13	
35-50 j.			21	
+ 50 j.			5	
– VIZO				
25-35 j.		1		
35-50 j.				
+ 50 j.				
– GOM Antwerpen				
25-35 j.	–	1	–	1
35-50 j.				
+ 50 j.				
– GOM Limburg				
25-35 j.				
35-50 j.				
+ 50 j.				
– GOM Vlaams-Brabant				
25-35 j.				
35-50 j.				
+ 50 j.				
– GOM Oost-Vlaanderen				
25-35 j.				
35-50 j.	–	3	–	3
+ 50 j.				
– GOM West-Vlaanderen				
25-35 j.				
35-50 j.				
+ 50 j.				

– SERV
25-35 j.
35-50 j.
+ 50 j.

Deeltijdse arbeid

– BRTN				
25-35 j.			26	
35-50 j.			106	
+ 50 j.			15	
– VIZO				
25-35 j.	–	9	–	9
35-50 j.	1	9	–	14
+ 50 j.		2	–	2
– GOM Antwerpen				
25-35 j.	–	–	–	–
35-50 j.	–	–	–	–
+ 50 j.	–	–	–	–
– GOM Limburg				
25-35 j.	–	2	–	2
35-50 j.		3	–	3
+ 50 j.	–	–	–	–
– GOM Vlaams-Brabant				
25-35 j.		1	–	1
35-50 j.		2	–	2
+ 50 j.		1	–	1
– GOM Oost-Vlaanderen				
25-35 j.		1	–	1
35-50 j.		2	–	2
+ 50 j.	–	–	–	–
– GOM West-Vlaanderen				
25-35 j.	–	–	–	–
35-50 j.	–	4	–	4
+ 50 j.		1	–	1
– SERV				
25-35 j.	–	–	–	–
35-50 j.	1	6	1	6
+ 50 j.	–	–	–	–

In de jaren 1995-1996 bestonden er geen uitstapregelingen bij de Vlaamse openbare instellingen.

1.2. Aantal personen dat een job kregen door deze arbeidsherverdeling :

	1995		1996	
	M	V	M	V
BRTN	54			
V I Z O	–	2	–	2
GOM Antwerpen	–	1	–	1
GOM Limburg	–	1	–	1
GOM Vlaams-Brabant	–	–	–	–
GOM Oost-Vlaanderen	–	3	–	3
GOM West-Vlaanderen	–	2	–	2
S E R V	–	–	–	–

De BRTN kon binnen de gevraagde termijn geen uitgesplitste cijfers (mannen/vrouwen en 1995-1996) geven.

Het beperkt aantal personeelsleden, dat bovendien voornamelijk tot het niveau A behoort, bij de gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen en bij de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen verklaart de lage benutting van deze mogelijkheden en de geringe vervanging ervan.

In de meeste instellingen werd in de jaren 1995 en 1996 bovendien geen bijkomend gebruik gemaakt van deze mogelijkheden, maar betreft het personen die reeds langer deeltijds werken.

Ten slotte is het zo dat de vervangingen in een aantal gevallen slechts een gedeelte van het jaar betreffen. De aantallen per jaar geven dan ook een vertekend beeld (bijvoorbeeld een vervanging van 3 maanden en een van 6 maanden worden genoteerd als 2 vervangers voor bijvoorbeeld het jaar 1995, terwijl het in de praktijk in voltijdse equivalenten slechts om een tewerkstelling van 9 maanden gaat).

2. Bij de **BRTN** stelt men vast dat het soms moeilijk is bij loopbaanonderbreking een uitkerings-

gerechtigde werkloze te vinden die de gevraagde kwalificaties heeft. Bij terugkeer na langere loopbaanonderbreking is het vaak moeilijk het betrokken personeelslid te herintegreren, omdat de technologie of werkwijze ingrijpend zijn veranderd, de motivatie soms laag is en de kennis van de problematiek soms onvoldoende is. Voor sommige functies (leidinggevende, gespecialiseerd technische) stelt loopbaanonderbreking een groot probleem voor de instelling. Loopbaanonderbreking zou dan ook moeten beperkt blijven tot andere functies dan voormelde.

Bij het **VIZO** ondervindt men eveneens vervangingsproblemen, zowel bij loopbaanonderbreking als bij deeltijdse arbeid. Het vraagt van de personeelsdienst veel bijkomend werk om vervangers te zoeken, en wanneer er geen voltijdse contracten kunnen worden aangeboden, is het heel moeilijk een vervanger te vinden.

Bij de **GOM's** en de **SERV** werd, om bovenvermelde reden (beperkte impact en geringe vervanging), nog geen evaluatie gemaakt.

Vlaamse Opera (Vlopera)

1. Vlopera heeft geen ambtenaren in dienst en in 1995-1996 waren er geen arbeidsherverdelende maatregelen.
2. Bij de contractuelen is de situatie in 1997 :
 - loopbaanonderbreking : 1 man (25/35 jaar) 12 maanden (= 1 werkloze vervanger) ;
 - deeltijdse arbeid : 2 vrouwen (25/35 jaar) : 80 % (= geen vervangingen – resultaat = 0).
3. Een evaluatie is nog niet gebeurd, maar voorlopig gebeuren de aanvragen met het oog op kinderopvang voor de 3 aangehaalde dossiers.

Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH)

Jaar	Leeftijd							
	25-35		35-50		+ 50		Totaal	
	M	V	M	V	M	V	M	V
1995	–	1	5	47	6	9	11	57
Totaal		1		52		15		68
1996	–	1	6	50	5	9	11	60
Totaal		1		56		14		71

Door deze maatregelen werden 20 personen tewerkgesteld :

in 1995 : 3 mannen en 17 vrouwen ;
in 1996 : 3 mannen en 17 vrouwen.

Kind en Gezin

1. Overzicht van het aantal personeelsleden dat zijn loopbaan onderbrak, deeltijds presteerde

en gebruik maakte van de uitstapregeling in 1995 en 1996.

1995	Loopbaanonderbreking		Deeltijds		Uitstapregeling	
Leeftijd	M	V	M	V	M	V
25-35	–	21	–	117	–	–
35-35	–	37	3	396	–	–
+ 50	–	6		105	–	–
1996	Loopbaanonderbreking		Deeltijds		Uitstapregeling	
Leeftijd	M	V	M	V	M	V
25-35	–	28	–	124	–	–
35-35	–	32	4	435	–	–
+ 50	–	4		78		55

Er werden contractuelen aangeworven ter vervanging van ambtenaren die verlof voor verminderde prestaties genoten en gesubsidieerde contractuelen ter vervanging van loopbaanonderbrekers.

Jaar	Contractuelen		Gesubsidieerde contractuelen	
	M	V	M	V
1995	1	37	4	41
1996	4	38	3	30

2. Er gebeurde geen evaluatie van de resultaten van de verschillende initiatieven. Er dient echter wel op te worden gewezen dat uit de personeelsformatie van Kind en Gezin blijkt dat in niveau E, D en B een overtal aan ambtenaren is tewerkgesteld. Kind en Gezin kan dus zowel om financiële als om functionele redenen niet alle loopbaanonderbrekingen en verloven voor verminderde prestaties vervangen.

De uitstapregeling, die beperkt blijft tot niveau B, is uitgewerkt om het overtal in dat niveau voor een deel weg te werken.

Commissariaat-Generaal voor de Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openlucht recreatie (Bloso)

1. Aantallen

- a) Voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking (vastbenoemden en contractuelen)

1995

Voltijdse loopbaanonderbreking		Halftijdse loopbaanonderbreking	
Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Leeftijdscategorieën		Leeftijdscategorieën	
25-35-jarigen	1	25-35-jarigen	–
35-50-jarigen	3	35-50-jarigen	–
+50-jarigen	–	+50-jarigen	3

1996

Voltijdse loopbaanonderbreking		Halftijdse loopbaanonderbreking	
Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Leeftijdscategorieën		Leeftijdscategorieën	
25-35-jarigen	1	25-35-jarigen	–
35-50-jarigen	3	35-50-jarigen	–
+50-jarigen	–	+50-jarigen	3

- b) Verminderde prestaties (enkel vastbenoemden)

1995

Verlof voor verminderde prestaties			
Prestatieregime	Leeftijdscategorieën	Mannen	Vrouwen
50 %	25-35-jarigen	–	1
	35-50-jarigen	–	9
	+ 50-jarigen	1	2
80 %	25-35-jarigen	–	3
	35-50-jarigen	4	15
	+ 50-jarigen	–	2
90 %	25-35-jarigen	–	–
	35-50-jarigen	–	–
	+ 50-jarigen	–	1

1996

Verlof voor verminderde prestaties			
Prestatieregime	Leeftijdscategorieën	Mannen	Vrouwen
50 %	25-35-jarigen	–	1
	35-50-jarigen	–	7
	+ 50-jarigen	–	1
80 %	25-35-jarigen	1	3
	35-50-jarigen	2	17
	+ 50-jarigen	–	4
90 %	25-35-jarigen	–	–
	35-50-jarigen	–	–
	+ 50-jarigen	–	–

- c) Deeltijdse contractuelen

1995

Deeltijdse contractuelen			
Prestatieregime	Leeftijdscategorieën	Mannen	Vrouwen
50 %	25-35-jarigen	2	4
	35-50-jarigen	1	–
	+ 50-jarigen	–	1
80 %	25-35-jarigen	–	4
	35-50-jarigen	–	6
	+ 50-jarigen	–	2
90 %	25-35-jarigen	–	–
	35-50-jarigen	–	–
	+ 50-jarigen	–	–

1996			
Deeltijdse contractuelen			
Prestatieregime	Leeftijdscategorieën	Mannen	Vrouwen
50 %	25-35-jarigen	2	3
	35-50-jarigen	1	–
	+ 50-jarigen	–	1
80 %	25-35-jarigen	–	4
	35-50-jarigen	–	5
	+ 50-jarigen	–	2
90 %	25-35-jarigen	–	–
	35-50-jarigen	–	–
	+ 50-jarigen	–	–

De uitstapregeling is bij Bloso tot op heden niet van toepassing.

2. Vervangende tewerkstelling

a) Voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking :

in 1995 kregen 6 mannen en 10 vrouwen een job als vervanger van een voltijdse loopbaanonderbreking : 1 man en 3 vrouwen vervingen een halftijdse loopbaanonderbreker ;

in 1996 kregen 5 mannen en 6 vrouwen een job als vervanger van een voltijdse loopbaanonderbreking :

1 man en 2 vrouwen vervingen een halftijdse loop-baanonderbreker ;

Opmerking : Het kan gebeuren dat een vervanger ontslag neemt (wegens het vinden van een "vaste" job) en dat de overblijvende periode dan wordt ingevuld door een nieuwe vervanger.

b) Verminderde prestaties :

2 vrouwen werden aangeworven ter vervanging van personeelsleden met verlof voor verminderde prestaties, zowel in 1995 als in 1996.

c) Deeltijdse contractuelen :

deeltijdse contractuelen worden niet vervangen.

3. Evaluatie

Algemeen kan worden opgemerkt dat verloven voor loopbaanonderbreking en voor verminderde prestaties, organisatorisch en functioneel bekeken, niet bevorderlijk zijn voor de goede werking van de instelling.

Tevens wordt vastgesteld dat het vinden van competente vervangers soms problemen met zich meebrengt, vooral wat het hogere niveau betreft.

Aanvullend antwoord

Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis Geel

1995

Loopbaanonderbreking			Verminderde prestaties		Gecontingenteerd verlof	
	M	V	M	V	M	V
– 25						
25-35		7 pers. 5,5 FTE		2 pers. 1 FTE		4 pers. 0,31 FTE
35-50	3 pers. 3 FTE	6 pers. 6 FTE		7 pers. 2,6 FTE		
+ 50	1 pers. 0,5 FTE	3 pers. 1,5 FTE	2 pers. 0,7 FTE			1 pers. 0,07 FTE
Totaal	4 pers. 3,5 FTE	16 pers. 13 FTE	2 pers. 0,7 FTE	9 pers. 3,6 FTE		5 pers. 0,38 FTE

	Loopbaanonderbreking		Verminderde prestaties		Gecontingenteerd verlof	
	M	V	M	V	M	V
– 25						
25-35		12 pers. 7,2 FTE		8 pers. 3,1 FTE		8 pers. 0,55 FTE
35-50	2 pers. 2 FTE	5 pers. 2,6 FTE	1 pers. 0,5 FTE	29 pers. 9,6 FTE	1 pers. 0,04 FTE	10 pers. 0,57 FTE
+ 50	1 pers. 0,5 FTE	5 pers. 3,5 FTE	3 pers. 1,2 FTE	1 pers. 0,5 FTE		4 pers. 0,28 FTE
Totaal	3 pers. 2,5 FTE	22 pers. 13,3 FTE	4 pers. 1,7 FTE	38 pers. 13,2 FTE	1 pers. 0,04	22 pers. 1,4 FTE

M = mannen V = vrouwen FTE = fulltime equivalent

BRTN

1995

Loopbaanonderbreking			
	Man	Vrouw	Totaal
20-35	1	3	4
35-50	9	14	23
50-60	1	2	3
	11	19	30
			(8.973 dagen)
			: 365 = 24 manjaren
Contractuelen (*)	2	3	5

1996

Loopbaanonderbreking			
	Man	Vrouw	Totaal
20-35	3	15	18
35-50	11	23	34
50-60	3	5	8
	17	45	60
			(20.852 dagen)
			: 365 = 57 manjaren
Contractuelen (*)	6	14	20

1997 (tot 15.9.1997)

Loopbaanonderbreking			
	Man	Vrouw	Totaal
20-35	3	12	15
35-50	9	17	26
50-60	1	4	5
13		33	46
			(14.444 dagen)
			: 365 = 39 manjaren
Contractuelen (*)	8	10	18

(*) Gesco : gesubsidieerde contractueel.

THEO KELCHTERMANS

VLAAMS MINISTER
VAN LEEFMILIEU EN TEWERKSTELLING

Vraag nr. 248
van 22 april 1997
van mevrouw GERDA RASKIN

*Bestemmingswijziging "smeerpip" – Implicaties
voor bedrijven*

Door een beslissing van de Vlaamse regering werd de bestemming van "de smeerpip", de afvalwater-collector langs het Albertkanaal, gewijzigd en wordt zij omgebouwd tot waterleidingnet.

Voor een aantal bedrijven impliceert dit dat het afvalwater op een andere wijze moet worden geloosd, of ter plaatse moet worden gezuiverd.

1. Welke bedrijven zouden oorspronkelijk op deze afvalwatercollector worden aangesloten ?

Wat was de aard en de hoeveelheid van de vuilvracht ?

2. Welke bedrijven passen, na de bovenvermelde beslissing een alternatieve zuiveringsmethode toe, of hebben concrete plannen om dit te doen?

3. Welke bedrijven zullen hun vuilvracht ongezuiverd blijven lozen ?

Om welke vuilvracht gaat het daarbij (aard van de vuilvracht, hoeveelheid, aard van de lozing en gevolgen) ?

4. Werd bij de genomen beslissing rekening gehouden met de kosten voor alternatieve zuiveringsinstallaties ? Hoeveel bedragen die kosten?

5. Wat is de kostprijs van de ombouw van de afval-collector tot waterleidingnet en wat is de fasering van de ombouw ?

Antwoord

1. Een van de vaststellingen van de in 1992 door de toenmalige Vlaamse minister van Leefmilieu ingestelde werkgroep Tessenderlo Chemie was dat de bouwheer van de afvalwatercollector bij de bouw ervan geen duidelijk zicht had op, noch duidelijke afspraken had met de bedrijven die zouden kunnen aansluiten. De namen Tessenderlo Chemie en het Studiecentrum voor Kernenergie (SCK) in Mol komen voor in vroegere verslagen, doch de bedoeling van de bouw van de collector was om alle bedrijven in de Kempen en Limburg aan te sluiten.

Ook de aard en de hoeveelheid van de vuilvracht was niet gekend. De ontwerpers hebben hiervoor zelf prognoses moeten maken ; het begrip "vuilvracht" bestond trouwens niet, zoals

overigens de hele waterzuiveringsproblematiek en -opvatting totaal onbekend terrein waren.

- 2 en 3. De beslissing om de collector ter beschikking te stellen van de drinkwatervoorziening brengt geen verrassingen teweeg bij de bedrijven, aangezien alle bedrijven lozingsvergunningen hebben volgens de wettelijke bepalingen. De Vlaamse Milieumaatschappij (VMM) publiceert jaarlijks een rapport over de geloosde vuilvracht en de kwaliteit van de oppervlaktewateren.

4. De recente beslissing van de Vlaamse regering heeft, zoals hierboven vermeld, geen invloed op de zuiveringsstrategie, die sinds lang wordt bepaald door de bestaande Vlaamse milieuwetgeving (Vlarem, enzovoort).

5. De collector zal in fasen worden omgebouwd, en niet alle stukken zijn technisch vergelijkbaar. Het is dus moeilijk om een exacte kostprijs te ramen. Volgens evaluaties van de verschillende drinkwaterbedrijven is de ombouw in ieder geval goedkoper dan de aanleg van nieuwe leidingen. Daarenboven speelt ook het feit mee dat door deze ombouw een maatschappelijk verantwoord doel kan worden gegeven aan een groot en duur infrastructuurwerk.

De fasering is momenteel als volgt :

- Antwerpse Waterwerken (AWW) : 15,6 kilometer (km) van de 24 km collector zijn gereinigd ; 4 km leiding is op 30 april 1997 in bedrijf genomen ; de oude elektrische installaties werden overal verwijderd en de nieuwe zijn in uitvoering ;
- Provinciale Instelling voor Drinkwatervoorziening Provincie Antwerpen (Pidpa) :
programma 1997 : aanpassen pompgebouw in Herentals, aanleg verbindingsleiding tussen pompstation Olmen en de collector in Kwaadmechelen, renovatie collector en aanleg verbindingen tussen Kwaadmechelen en Geel Stelen, renovatie collector en aanleg verbindingen aan de weg Herentals-Olen en aan de Liersesteenweg ;
programma 1998 : renovatie collector Geel Stelen-Herentals en Herentals-Grobbendonk ;
- Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMW) :
eind 1997 wordt 32 km leiding in gebruik genomen, namelijk de fase 1 Genk-Diepen-

beek, de fase 2 Diepenbeek-Kuringen en de fase 3 Kuringen-Stokrooie ;

- Intercommunale Watermaatschappij (IWM) : 2 km in gebruik genomen vanaf de kanaalkom in Hasselt tot de brug van Kuringen.