

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 mars 2012

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**instaurant un compte-carrière
et une utilisation souple du crédit-temps,
de l'interruption de carrière et des congés
thématiques**

(déposée par
M. Mathias De Clercq et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 maart 2012

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**tot invoering van de loopbaanrekening
en het flexibel gebruik van tijdskrediet,
loopbaanonderbreking
en themaverloven**

(ingediend door
de heer Mathias De Clercq c.s.)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail : publications@lachambre.be		e-mail : publicaties@dekamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

“Mieux vaut la chaleur d’un emploi que la froideur d’une allocation.” Cette pensée de Frits Bolkestein résume parfaitement le credo libéral selon lequel “le travail constitue la protection sociale par excellence”. Ce n’est pas pour rien que la Belgique est le pays d’Europe qui connaît le plus faible pourcentage de “travailleurs pauvres”, 4 % pour être précis. Lorsque les travailleurs peuvent organiser leur travail souverainement, mais en concertation avec l’employeur, tout le monde est gagnant: le travailleur, l’employeur et les pouvoirs publics. En effet, plus les travailleurs sont motivés, mieux les entreprises fonctionnent, et plus elles créent de la prospérité.

Cependant, la prospérité n’est pas un droit acquis. Il faut la recréer en permanence. Il est vrai que de nombreux analystes démontrent que notre prospérité est aujourd’hui menacée par deux phénomènes: le vieillissement et la globalisation. Le pacte de solidarité entre les générations du gouvernement fédéral Verhofstadt II contenait des mesures politiques d’envergure pour relever ces défis en aidant davantage de personnes à trouver un emploi et à le garder.

Nous ne devons cependant pas nous arrêter en si bon chemin et continuer à réfléchir à la manière d’assurer notre avenir socioéconomique. L’organisation du travail et la planification de la carrière des ouvriers, employés, cadres, entrepreneurs indépendants et titulaires de professions libérales qui, aujourd’hui, exercent (et veulent exercer) une activité professionnelle, et de ceux qui, demain, prendront la relève sont des éléments déterminants à cet égard. Toutes ces personnes s’efforcent de combiner au mieux leur travail quotidien avec leur famille, tout en s’occupant de leurs enfants et souvent aussi de leurs parents, ou avec d’autres occupations privées.

L’on peut dire des travailleurs, en guise de boutade, qu’entre la trentaine et la quarantaine, ils s’occupent de leurs enfants, qu’entre la quarantaine et la cinquantaine, ils privilégient leur carrière et qu’au-delà de cinquante ans, ils veillent sur leurs parents devenus dépendants. Autrement dit, tout au long de sa carrière, chaque travailleur est confronté au défi consistant à concilier travail et vie privée. Raison de plus pour prononcer la faillite du modèle selon lequel, après une période active, un travailleur “décroche” à temps plein pendant quelques années, pour ensuite (tenter de) se réinsérer dans le circuit. Avoir des enfants représente un engagement

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

“Beter de warmte van een job, dan de kilte van een uitkering.” Deze uitspraak van Frits Bolkestein vat het liberale credo dat “werk de beste sociale bescherming is” treffend samen. Niet voor niets is België het land met het kleinste percentage — 4 % om precies te zijn — “*working poor*” in Europa. Wanneer werknemers de organisatie van hun werk op een soevereine manier maar in overleg met de werkgever kunnen invullen, leidt dit tot een win-win-situatie voor beide partijen én voor de overheid. Gemotiveerde werknemers en goed draaiende ondernemingen creëren immers welvaart.

Welvaart is echter geen verworven recht. Hij moet elke dag opnieuw worden gecreëerd. Talrijke analyses tonen dan ook aan dat onze welvaart vandaag dubbel onder druk staat door de vergrijzing en de globalisering. Het generatiepact van de federale regering Verhofstadt II nam belangrijke beleidsmaatregelen die een antwoord moeten bieden op die uitdagingen door meer mensen aan het werk te helpen en te houden.

We moeten echter nog verder gaan en verder nadenken over hoe we onze sociaaleconomische toekomst kunnen veiligstellen. De arbeidsorganisatie en de invulling van de loopbaan van arbeiders, bedienden, kaderleden, zelfstandige ondernemers en vrije beroepen die vandaag beroepsactief (willen) zijn en zij die dat in de toekomst zullen worden, is een determinerende factor. Al deze mensen staan voor de uitdaging om de dagtaak te combineren met hun gezin, met de zorg voor hun kinderen én vaak ook voor de ouders of met andere privébesognes.

Met een boutade kan worden gesteld dat werknemers tussen hun dertigste en veertigste bezig zijn met hun kinderen, tussen hun veertigste en vijftigste met hun carrière en eens boven de vijftig met hun zorgbehoevende ouders. Iedere werknemer wordt met andere woorden in de loop van zijn ganse loopbaan geconfronteerd met de uitdaging om werk en privé te combineren. Een reden te meer om het failliet uit te roepen van het patroon waarbij een werknemer na een actieve periode een aantal jaar voltijds uittreedt om daarna het werk (hopelijk) weer te hervatten. Kinderen heb je langer dan vijf jaar, dus ook na een periode van vijf jaar voltijds tijdskrediet blijft de

sur bien plus de cinq ans, si bien qu'après avoir bénéficié d'un crédit-temps à temps plein pendant cinq ans, il faut continuer à s'en occuper tout autant. En outre, l'angoisse de bénéficier plus tard d'une bonne pension reste présente pendant toute la carrière.

Pour parvenir à relever ce défi permanent qui consiste à concilier travail et vie privée, les travailleurs doivent obtenir un meilleur contrôle de leur carrière et de leurs conditions de travail. De toute manière, une carrière et une pension se méritent. Il faut donc que les citoyens qui travaillent voient clairement que le travail et l'entreprise sont récompensés. Pas seulement sur le plan financier, d'ailleurs. Il faut pouvoir concilier les activités professionnelles et les ambitions avec l'éducation des enfants. Les différents types de ménages constituent en outre une clé de voûte économique et génèrent de la productivité et du travail par les besoins en biens et services qu'ils font naître.

Il y a une inflation de congés thématiques, qui a complètement désorienté tant les travailleurs que les employeurs. En outre, il s'agit d'un thème toujours dominé par la même constante: les pouvoirs publics qui ne cessent de multiplier les régimes de congés. Les congés supplémentaires accordés aux travailleurs sont toutefois loin d'être gratuits; au contraire, ils sont financés non seulement par la société, mais, à plus long terme, ce sont les travailleurs qui, de manière indirecte, finissent par payer la note.

Le défi est de concilier soins et travail, et non les soins et l'absence de travail. Cette dernière option comporte un risque majeur auquel on n'est confronté que des années plus tard, mais qui contrarie au plus haut point, lorsqu'il n'est plus possible de revenir en arrière. Généralement, ne pas travailler ou travailler moins revient à hypothéquer totalement ou partiellement ses droits à la pension et ses opportunités d'emploi sur le marché du travail et ses perspectives de promotion et d'augmentation de salaire. Ici aussi, la perspective du plafond de verre commence à se dessiner sous le poids de ces circonstances. Travailler plus longtemps ne doit dès lors plus être un sujet tabou.

En outre, les formules actuelles, qui sont régies par des conventions collectives formelles, n'apportent pas nécessairement la réponse adaptée aux besoins des travailleurs et se heurtent à la résistance des employeurs parce qu'elles compliquent considérablement l'organisation du travail. Ainsi, un travailleur qui prend un crédit-temps à 1/5^e résout peut-être le problème de la garde des enfants pendant un jour ouvrable sur cinq, mais ne solutionne pas pour autant le problème des quatre autres jours. Si l'on permettait à ce travailleur

zorg voor de kinderen evengoed bestaan. Bovendien gaat de bezorgdheid over een degelijk pensioen een hele loopbaan mee.

Om die permanente bekommernis om werk en privé te combineren het hoofd te kunnen bieden, moeten werkenden meer vat krijgen op hun loopbaan en de arbeidsvoorwaarden. Want hoe dan ook: een loopbaan en een pensioen moet je finaal verdienen. Werkende landgenoten moeten daarom duidelijk aanvoelen dat werken en ondernemen loont. Niet enkel financieel trouwens. Professionele bezigheden en ambities moeten compatibel zijn met de opvoeding van de kinderen. Huishoudens in hun verschillende vormen zijn bovendien een economische hoeksteen en genereren productiviteit en arbeid door hun behoeften aan goederen én diensten.

Er bestaat een inflatie aan themaverloven waardoor noch de werknemers, noch de werkgevers de bomen door het bos niet meer zien. Daarenboven is het een thema dat wordt gekenmerkt door één constante: de overheid die het aantal verlofstelsels blijft uitbreiden. Méér verlof toekennen is echter géén gratis-verhaal, integendeel: niet alleen de maatschappij schiet er bij in, op langere termijn betalen de werknemers onrechtstreeks het gelag.

De uitdaging is het combineren van werk en zorg, niet de combinatie niet-werken en zorgtaken. Die laatste optie draagt een groot risico in zich waarmee mensen pas jaren later worden geconfronteerd in de meest onaangename zin en op een ogenblik wanneer de klok niet meer kan worden teruggedraaid. Niet of minder werken betekent in de regel dat men geen of gedeeltelijke pensioenrechten opbouwt, dat men zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt, op promotie en op méér loon hypothekeert. Het glazen plafond komt onder druk van deze omstandigheden ook in zicht. Langer werken mag dan ook geen taboe meer zijn.

Bovendien bieden de huidige collectieve en in vaste stramien vastzittende formules niet noodzakelijk een pasklaar antwoord op de noden van de werknemers. Bovendien roepen deze formules weerstand op bij werkgevers door de grote arbeidsorganisatorische problemen die ze veroorzaken. Bijvoorbeeld: een werknemer die 1/5 tijdskrediet neemt is misschien voor één werkdag verlost van zijn probleem van kinderopvang, maar daarmee is hij de overige vier dagen nog niet geholpen. Wanneer een werknemer diezelfde acht

d'étaler ce crédit-temps de huit heures sur une base hebdomadaire, en lui offrant, par exemple, la possibilité de commencer plus tard le matin ou de finir plus tôt le soir, l'on pourrait résoudre globalement le problème de la garde des enfants. Il faudrait pouvoir organiser les congés thématiques de manière plus souple.

Des études montrent qu'un travailleur qui "décroche" à temps plein pendant plus d'un an éprouvera ensuite davantage de difficultés à réintégrer le marché du travail. Pour maintenir le lien avec le marché du travail, le mieux serait de partir du principe qu'un travailleur ne peut temporairement et complètement arrêter de travailler que pendant un an maximum. Parallèlement, la société doit investir dans l'employabilité. Les travailleurs qui auront délibérément opté pour une interruption de travail de longue durée retrouveront, lorsque la situation économique se normalisera, suffisamment d'opportunités pour décrocher un nouvel emploi, compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre que l'on connaîtra alors. Notre économie de la connaissance a besoin de tous les talents disponibles. Mais la condition *sine qua non* est que les personnes qui font partie de notre réserve de main-d'œuvre aient la possibilité d'acquérir les qualifications requises pour pouvoir postuler aux emplois vacants. Les pouvoirs publics ont ici un rôle de facilitateur à jouer. Toutefois, cette matière relève principalement de la compétence des entités fédérées, compétence qui n'est pas visée en tant que telle par la présente proposition de résolution.

Pour les décideurs politiques, il s'agit pourtant d'une préoccupation justifiée et même d'une nécessité. Si nous voulons permettre aux travailleurs de quitter temporairement le circuit du travail, nous devons tout autant investir dans l'employabilité, afin qu'ils puissent être bien outillés (au propre comme au figuré) lorsqu'ils réintégreront le marché du travail. Les congés thématiques et l'employabilité sont donc deux notions étroitement imbriquées. Certains quittent le marché du travail pendant quelque temps, sans percevoir la moindre rémunération. Les pouvoirs publics ne peuvent interdire une telle pratique, mais cela ne doit pas les empêcher de conseiller aux travailleurs de bien réfléchir en tout cas aux conséquences de telles décisions sur leurs perspectives d'emploi ultérieures.

Cela vaut non seulement pour les travailleurs salariés et les fonctionnaires, mais aussi pour les titulaires de professions libérales et les indépendants. Eux aussi ont des enfants ou sont confrontés à des parents nécessitant des soins, ainsi qu'à d'autres situations, prévisibles ou non. C'est pourquoi les indépendants et les titulaires de professions libérales doivent eux aussi avoir accès à l'épargne-temps, qui devra certes être organisée, rémunérée et financée *sui generis*. L'exemple de l'octroi

arbeidsuren op weekbasis zou kunnen spreiden door bijvoorbeeld 's ochtends later te beginnen of 's avonds vroeger te stoppen met werken zou het probleem van kinderopvang in zijn geheel kunnen worden opgelost. Een flexibele invulling van themaverloven moet mogelijk worden.

Uit studies blijkt dat wie meer dan één jaar voltijds uittreedt moeizamer opnieuw instroomt op de arbeidsmarkt. Om de band met de arbeidsmarkt te behouden gaat men best uit van het principe dat tijdelijke uittreding maximaal één jaar voltijds kan worden toegekend. De maatschappij moet daarnaast inzetten op *employability*. Hierdoor zullen werknemers die bewust langdurig uit de arbeidsmarkt zijn gestapt bij het aantrekken van de economie weer voldoende kansen krijgen om een nieuwe job te vinden door de krapte op onze arbeidsmarkt. Onze kenniseconomie heeft elk talent nodig. Evenwel is de noodzakelijke voorwaarde dat mensen die behoren tot onze arbeidsreserve, kansen moeten krijgen om zich de vereiste kwalificaties toe te eigenen om te kunnen solliciteren voor openstaande jobs. De overheid moet hierin een faciliterende rol spelen. Deze aangelegenheid is vooral een bevoegdheid van de deelstaten en maakt als dusdanig niet het voorwerp uit van dit voorstel van resolutie.

Toch is het een oprechte bekommernis, zelfs een noodzaak voor beleidsmakers. Wanneer we werknemers de kans willen geven om tijdelijk terug te treden uit het arbeidsproces is het evenzeer noodzakelijk te investeren in *employability* om hen goed uitgerust (letterlijk en figuurlijk) weer op te nemen in de arbeidsmarkt. Themaverloven en *employability* vormen dus een én-én-verhaal. Sommigen trekken zich een tijd onbezoldigd terug uit de arbeidsmarkt. Dat kan de overheid niet verbieden, maar dit neemt niet weg dat hij werknemers kan aanraden om minstens goed na te denken over de gevolgen van hun beslissing op hun arbeidskansen in de toekomst.

Dat geldt niet alleen voor werknemers en ambtenaren, maar evenzeer voor zelfstandigen en beoefenaars van vrije beroepen. Ook zij krijgen kinderen of worden geconfronteerd met zorgbehoevende ouders en andere voorziene of onvoorziene toestanden. Daarom moeten ook zelfstandigen en beoefenaars van vrije beroepen toegang krijgen tot tijdsparen, al zal de invulling, de vergoeding én financiering ervan *sui generis* moeten gebeuren. Het voorbeeld van het aanbieden van dien-

de titres-services aux travailleuses indépendantes qui viennent d'accoucher, en tant qu'alternative à une prolongation problématique du congé de maternité, est éloquent à cet égard. En outre, cela facilite le passage d'un statut à l'autre, une transition qui, aujourd'hui, cause de nombreux problèmes pratiques et entrave la mobilité professionnelle.

Au demeurant, il convient de signaler qu'on ne peut raisonner uniquement du point de vue de la famille classique. Le nombre croissant de formes de vie commune différentes nous oblige à être flexibles et à tenir compte de mesures neutres du point de vue du genre, de manière à ne pas léser les couples homosexuels.

L'Open Vld est demandeur d'une plus grande flexibilité pour le travailleur. À cet égard, la liberté de choix pour les travailleurs est essentielle. Cette liberté de choix est relative: il faut rechercher, en concertation avec la direction, des régimes — éventuellement transitoires — qui n'entravent pas le bon fonctionnement de l'entreprise. Le choix est aussi susceptible de varier au fil du temps, au gré des besoins qu'éprouve un travailleur au cours des différentes phases de sa vie. Le but n'est nullement de culpabiliser les travailleurs qui travaillent à temps partiel, voire quittent temporairement ou définitivement le marché du travail. Il faut seulement qu'ils puissent calculer les conséquences de leurs choix de manière à éviter les mauvaises surprises.

Les mesures actuelles imposées collectivement ne sont pas réalisables pour les employeurs, ainsi qu'en attestent les exceptions prévues pour les PME. Par conséquent, l'octroi de crédit-temps doit à l'avenir être organisé davantage au niveau de l'entreprise. L'on attend une attitude constructive et de la créativité de la part de chaque employeur, mais c'est au législateur qu'il appartient de lui fournir les instruments pour ce faire. Plusieurs entreprises, comme Daikin par exemple, ont d'ores et déjà prouvé qu'il était possible de mettre en œuvre des pratiques très innovantes en matière d'organisation du travail. Les travailleurs y bénéficient d'une flexibilité optimale sans que les besoins de flexibilité du processus de production soient remis en cause. Par ailleurs, il faut aussi tenir compte de la particularité sectorielle de notre économie. Tout comme dans le cadre de la concertation sociale, les secteurs doivent aussi bénéficier d'une autonomie suffisante en matière de temps de travail et de congé afin de pouvoir élaborer des régimes sur mesure.

Une approche structurelle s'impose. Le compte-carrière constitue l'instrument idéal pour ce faire. Il permet à tout citoyen de gérer lui-même sa carrière. Il comprend tous les aspects importants pour donner forme à une carrière longue et équilibrée. Une rationalisation de

stencheques aan pas bevallen vrouwelijke zelfstandigen als alternatief voor een gevoelige verlenging van het bevallingsverlof is een sprekend voorbeeld. Bovendien vergemakkelijkt dit de overstap van het ene statuut naar het andere, terwijl dat vandaag leidt tot heel wat praktische problemen en het de jobmobiliteit afblokt.

Overigens dient opgemerkt dat we niet alleen mogen denken in termen van het klassieke gezin. Het stijgend aantal andere samenlevingsvormen nopen ons ertoe flexibel te zijn en rekening te houden met geslachts-neutrale maatregelen, zodat stellen van gelijk geslacht niet worden benadeeld.

Open Vld is vragende partij voor werknemersflexibiliteit. Keuzevrijheid voor werknemers staat daarbij centraal. Die keuzevrijheid is relatief: in samenspraak met de bedrijfsleiding moet er worden gezocht naar regelingen, of desgevallend overgangsregelingen, die de vlotte werking van de onderneming niet verhinderen. De keuze kan ook variëren in de tijd naargelang de behoeften die een werknemer ervaart in verschillende levensfasen. Het is geenszins de bedoeling om werknemers die deeltijds gaan werken of zich zelfs tijdelijk of definitief van de arbeidsmarkt terugtrekken als schuldige aan te duiden. Zij moeten alleen de gevolgen van hun keuzes kunnen inschatten zodat ze niet voor verrassingen komen te staan.

Voor de werkgevers zijn de vandaag bestaande collectief opgelegde maatregelen geen haalbare kaart. Getuige de uitzonderingen voor kmo's. Het toekennen van tijdskrediet moet in de toekomst dan ook meer worden ingesteld op ondernemingsniveau. Van de individuele werkgevers wordt dan een constructieve houding en creativiteit verwacht, maar de wetgever moet hen daartoe de instrumenten aanbieden. Een aantal ondernemingen, zoals Daikin, heeft vandaag al bewezen dat zeer innovatieve praktijken inzake arbeidsorganisatie mogelijk zijn. Hierbij wordt de werknemersflexibiliteit optimaal ingevuld, zonder te raken aan de flexibiliteitsbehoeften van het productieproces. Daarnaast moet ook rekening worden gehouden met de sectorale eigenheid van onze economie. Net als bij het sociaal overleg moeten de sectoren ook inzake arbeidstijden en verloven voldoende autonomie krijgen om regelingen te kunnen uitwerken op maat van de sector.

Er is een structurele aanpak nodig. Het instrument daartoe vormt de loopbaanrekening. Met de loopbaanrekening kan elke burger zelf zijn of haar loopbaan sturen en alle facetten die belangrijk zijn om vorm te geven aan een evenwichtige en lange loopbaan zijn erin vervat.

tous les congés thématiques existants constitue une première étape dans ce sens.

L'instauration d'un compte-carrière est avant tout une mesure sociale. Dès le début des présents développements, nous avons souligné l'importance que revêt un emploi dans l'optique d'une protection sociale optimale et la nécessité de travailler plus longtemps. Il est par ailleurs évident que l'instauration d'un compte-carrière requerra une plus grande marge de négociation entre le travailleur et l'employeur. Le législateur devra également définir les règles adéquates d'étalement des droits dans le temps en cas de changement(s) d'employeur.

Une rationalisation des congés existants ne signifie pas une réduction des congés. Il va de soi que le droit au congé de maternité, au congé parental, au crédit-temps, au congé de circonstance ("petit chômage"), *etc.* sera maintenu, mais les travailleurs devront être responsabilisés de manière à choisir eux-mêmes quand ils utiliseront ou épargneront des congés.

Au contraire même, le compte-carrière créera davantage de possibilités, mais à condition que les travailleurs puissent mériter eux-mêmes leur congé supplémentaire. Celui qui preste des heures supplémentaires doit pouvoir les épargner. Celui qui n'a pas besoin de prime de fin d'année doit pouvoir la convertir ultérieurement en jours de congé supplémentaires. Celui qui renonce à des compensations pour travail de week-end doit pouvoir les épargner pour plus tard.

Voor de realisatie van de loopbaanrekening moeten eerst en vooral de bestaande themaverloven worden gestroomlijnd.

De invoering van een loopbaanrekening is bovenal een sociale maatregel. Reeds in het begin van deze toelichting wezen we op het belang van een job als beste sociale bescherming en op de noodzaak om langer te werken. Duidelijk is ook dat de invoering van een loopbaanrekening een grotere onderhandelingsruimte zal vereisen tussen de individuele werknemer en de werkgever. De wetgever zal ook moeten werken aan een adequate regeling van een spreiding van de rechten in de tijd in het geval van wisselende werkgevers.

Een rationalisering van de bestaande verloven betekent niet dat verloven worden afgenomen. Vanzelfsprekend behouden mensen recht op bevallingsverlof, ouderschapsverlof, tijdskrediet, klein verlet *etc.*, maar werknemers moeten worden geresponsabiliseerd om zelf te kiezen wanneer ze verloven gebruiken of opsparen.

De loopbaanrekening zal integendeel net méér mogelijkheden creëren, maar dan wel op voorwaarde dat mensen extra verlof zelf kunnen verdienen. Wie overuren klopt, moet die kunnen opsparen. Wie geen behoefte heeft aan een eindejaarspremie, moet die later kunnen omzetten in extra verlofdagen. Wie afziet van compensaties voor weekendwerk, moet dat kunnen opsparen voor later...

Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Lieve WIERINCK (Open Vld)
Patrick DEWAELE (Open Vld)
Herman DE CROO (Open Vld)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant le souhait de mettre sur pied un système de “compte-carrière” qui ne touche ni aux congés obligatoires, ni aux droits des travailleurs en ce qui concerne les régimes actuels en matière de congés, de crédit-temps et de chômage avec complément d’entreprise, et qui permette aux travailleurs fortement impliqués dans leur carrière d’opérer des choix en toute connaissance de cause au cours des différentes phases de leur vie;

B. étant donné que cette politique en matière de carrière permet aux personnes de moduler le rythme de leur carrière, qu’elle améliore la qualité de celle-ci et qu’elle leur permet de mieux concilier leur vie de famille et leur vie professionnelle;

C. considérant qu’une politique moderne en matière de carrière peut répondre en partie aux évolutions actuelles de l’organisation du travail;

D. compte tenu de la nécessité économique et sociale de permettre une organisation plus souple de la semaine de 38 heures, étalée sur un an au maximum, et sans augmentation du temps de travail annuel total;

E. compte tenu du souhait d’accorder aux travailleurs salariés et aux fonctionnaires, mais aussi aux travailleurs indépendants et aux titulaires de professions libérales davantage d’autonomie pour gérer leur temps ainsi qu’une plus grande liberté de choix et de faire en sorte qu’ils planifient et gèrent eux-mêmes leur carrière;

F. vu les conséquences néfastes qu’une absence complète et de longue durée sur le marché du travail peut avoir sur la formation du salaire, la constitution des droits de pension et les opportunités de carrière et vu le fait qu’à l’heure actuelle, ce sont surtout les femmes et les personnes à revenu modeste qui y sont confrontées;

G. vu la nécessité de flexibiliser davantage la prise de congés;

H. considérant que l’octroi de congés thématiques doit être neutre du point de vue du sexe;

I. vu la nécessité de faire prendre conscience aux travailleurs qu’ils pourraient eux-mêmes épargner des heures afin de se ménager des possibilités supplémentaires en termes de congés;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende de ambitie een systeem op te zetten van “loopbaanrekening”, dat niet raakt aan de verplichte verloven, noch aan de rechten van de werknemers inzake de huidige verloven, het tijdskrediet en de werkloosheid met bedrijfstoelage dat werknemers in de verschillende fasen van hun leven in staat stelt bewuste keuzes te maken, met een grote betrokkenheid bij hun loopbaan;

B. gegeven dat dit loopbaanbeleid mensen in staat stelt om het ritme van hun loopbaan te moduleren, het de kwaliteit van de loopbaan verbetert en het privé en beroepsleven beter op mekaar afstemt;

C. overwegende dat een modern loopbaanbeleid een antwoord kan bieden op de huidige evoluties van de arbeidsorganisatie;

D. rekening houdend met de bedrijfseconomische en de maatschappelijke behoefte om de 38-urenweek soepeler te kunnen invullen, maximaal gespreid op jaarbasis, en zonder verhoging van de totale jaarlijkse arbeidstijd;

E. rekening houdend met de ambitie om werknemers en ambtenaren, maar ook zelfstandigen en beoefenaars van vrije beroepen meer tijdssoevereiniteit en keuzevrijheid te gunnen en hen “manager” te maken van de eigen loopbaan;

F. rekening houdend met de nefaste gevolgen van langdurige voltijdse uittreding uit de arbeidsmarkt op de loonvorming, pensioenvorming en carrièrekansen en dat vandaag vooral vrouwen en mensen met een laag inkomen hiermee worden geconfronteerd;

G. rekening houdend met de noodzaak aan een grotere flexibiliteit voor het opnemen van verloven;

H. overwegende dat de toekenning van themaverloven moet gebeuren op een geslachtsneutrale manier;

I. gegeven het feit dat werknemers bewust moeten worden gemaakt om zelf te sparen voor extra verlofmogelijkheden;

J. vu la nécessité, eu égard aux caractéristiques spécifiques des PME et aux besoins spécifiques d'autres entreprises, de répondre sur mesure aux exigences de flexibilité et, partant, d'étendre les possibilités en ce qui concerne l'octroi de congés aux travailleurs et la mise en place dans les entreprises de processus novateurs en matière d'organisation du travail;

K. compte tenu de la nécessité de donner une autonomie suffisante aux différents secteurs de l'économie afin qu'ils puissent élaborer des réglementations qui leur soient propres;

L. considérant que la flexibilisation de la durée du travail peut contribuer à atténuer, voire à résoudre le problème de la mobilité;

M. considérant que la rationalisation des congés existants et la mise au point d'un instrument devant permettre au citoyen de mieux planifier sa carrière ne constituent pas un retour en arrière en termes de possibilités de congés;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'entamer, dans les trois mois, des discussions approfondies avec les partenaires sociaux en vue d'instaurer un compte-carrière;

2. de garantir, dans le cadre de la rationalisation des congés thématiques couplée à l'instauration d'un compte-carrière, une application flexible des congés thématiques. Pour ce faire, il faut rendre la durée du travail plus flexible et, partant, donner aux entreprises davantage de marge pour mettre en place des processus de travail novateurs. Cette démarche permettra par la même occasion de tenir compte de manière optimale de la spécificité des petites entreprises et des exigences de production spécifiques d'autres entreprises et secteurs;

3. de tenir compte dans une mesure suffisante, lors de l'élaboration d'un compte-carrière, de la spécificité des différents secteurs de l'économie;

4. de veiller, dans le cadre de l'instauration du compte-carrière, à ce que toutes les mesures relatives aux congés thématiques soient neutres du point de vue du sexe;

5. de garantir que les travailleurs indépendants et les titulaires de professions libérales puissent souscrire, eux aussi, à un compte-carrière, éventuellement par le biais d'un régime *sui generis*;

J. rekening houdend met de specifieke kenmerken en noden van kmo's en andere ondernemingen waardoor de concrete invulling van flexibiliteitsvereisten, werknemersverloven en innovatieve arbeidsorganisatieprocessen moet gebeuren met op ondernemingsniveau georganiseerd maatwerk;

K. rekening houdend met de noodzaak om voldoende autonomie te geven aan de verschillende economische sectoren om sectorspecifieke regelingen te kunnen uitwerken;

L. overwegende dat een flexibele arbeidsduur een positieve bijdrage kan leveren aan het verhelpen of temperen van het mobiliteitsprobleem;

M. overwegende dat het stroomlijnen van de bestaande verloven en de ontwikkeling van een instrument waarmee de burger zijn of haar loopbaan beter kan plannen, geen achteruitgang betekent inzake verlofmogelijkheden;

VRAAGT DE FEDERALE REGERING:

1. om binnen drie maanden uitvoerige besprekingen op te starten met de sociale partners voor de ontwikkeling van de loopbaanrekening;

2. bij de stroomlijning van de themaverloven die gepaard gaat met het ontwerpen van de loopbaanrekening, een flexibele invulling te verzekeren van themaverloven. Dit vereist tevens een grote flexibiliteit inzake de arbeidsduur, die op ondernemingsniveau op zijn beurt aanleiding moet geven tot meer mogelijkheden om afspraken te maken over creatieve arbeidsprocessen. Op die manier kan ook optimaal rekening worden gehouden met de eigenheid van kleine ondernemingen, evenals de specifieke productieveisen van andere bedrijven en sectoren;

3. bij het ontwerpen van de loopbaanrekening voldoende rekening te houden met de eigenheid van de verschillende economische sectoren;

4. bij het ontwerpen van de loopbaanrekening erover te waken dat alle maatregelen over themaverloven geslachtsneutraal zijn;

5. te verzekeren dat ook zelfstandigen en beoefenaars van een vrij beroep evenzeer de kans krijgen om eventueel via een *sui generis*-regeling in te tekenen op de loopbaanrekening;

6. d'évaluer chaque année le compte-carrière en vue de déceler à temps ses éventuelles maladies de jeunesse ou les abus dont il pourrait faire l'objet, et de corriger immédiatement les dysfonctionnements constatés.

27 février 2012

6. de loopbaanrekening jaarlijks te evalueren om eventuele kinderziektes of misbruiken tijdig te detecteren en om de vastgestelde dysfuncties onmiddellijk bij te sturen.

27 februari 2012

Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Lieve WIERINCK (Open Vld)
Patrick DEWAELE (Open Vld)
Herman DE CROO (Open Vld)