

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 november 2000

WETSVOORSTEL

tot invoering van een recht op zorgkrediet

(ingediend door de heer Joos Wauters en
mevrouw Annemie Descheemaeker)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 novembre 2000

PROPOSITION DE LOI

**instaurant un droit au crédit d'assistance
familiale**

(déposée par M. Joos Wauters et
Mme Annemie Descheemaeker)

SAMENVATTING

Personen die een beroep uitoefenen hebben het steeds moeilijker om arbeid en gezin te combineren, aldus de indieners. Momenteel hebben werknemers reeds de mogelijkheid om hun loopbaan te onderbreken om palliatieve zorgen te verlenen aan een persoon. De indieners stellen voor deze mogelijkheid te vervangen door een recht voor iedere werknemer om gedurende 230 werkdagen, gespreid over de volledige loopbaan, deze te onderbreken voor de verzorging van een familielid of een persoon met wie hij samenwoont. Deze onderbreking wordt zorgkrediet genoemd en de uitkering waarop de werknemer tijdens deze periode recht heeft, is de zorguitkering. Het voorstel bevat onder meer bepalingen inzake de vervanging van de betrokken werknemer, de duur van het verlof, de bescherming tegen ontslag en de deeltijdse loopbaanonderbreking. Het hangt samen met twee andere voorstellen tot invoering van een recht op ouderschapsverlof en van een recht op loopbaankrediet.

RÉSUMÉ

Les auteurs de la présente proposition de loi constatent que les personnes qui exercent une activité professionnelle ont de plus en plus de mal à combiner travail et famille. Les travailleurs ont dès à présent la possibilité d'interrompre leur carrière pour dispenser des soins palliatifs à une personne. Les auteurs proposent de remplacer cette possibilité par un droit accordé à chaque travailleur de prendre une interruption de carrière de 230 jours, répartis sur l'ensemble de la carrière, afin de soigner un membre de sa famille ou une personne avec laquelle il cohabite. Cette interruption est appelée crédit d'assistance familiale et l'allocation à laquelle le travailleur peut prétendre pendant cette période est l'allocation d'assistance familiale. La présente proposition contient notamment des dispositions relatives au remplacement du travailleur concerné, à la durée du congé, à la protection contre le licenciement et à l'interruption de carrière à temps partiel. Elle forme un tout avec deux autres propositions de loi instaurant respectivement un droit au congé parental et un droit au crédit-carrière.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + nummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag (op wit papier, bevat de bijlagen en het Beknopt Verslag, met kruisverwijzingen tussen Integraal en Beknopt Verslag)	CRIV :	Compte Rendu Intégral (sur papier blanc, avec annexes et CRA, avec renvois entre le CRI et le CRA)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers Bestellingen : Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail : alg.zaken@deKamer.be	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants Commandes : Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail : aff.generales@laChambre.be
---	--

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Wegen naar een nieuw evenwicht tussen werken en zorgen

De voorstellen voor de invoering van zorgkrediet, ouderschapsverlof en loopbaankrediet kaderen binnen het project om het **evenwicht** tussen *betaalde arbeid in de economische sfeer* (in loondienst, statutair of zelfstandige) en *activiteiten in de persoonlijke en sociale sfeer* te herstellen.

De **combinatie** van betaalde arbeid en de opname van zorgtaken binnen het gezin is de laatste decennia meer en meer problematisch geworden.

De belangrijkste **oorzaak** voor de moeilijke verhouding tussen betaalde arbeid en zorgarbeid moet gezocht worden in de evolutie van de Belgische gezinnen van het éénkostwinnersgezin naar een gezinstype waarvan beide partners betaalde arbeid verrichten. Deze keuze is een gevolg van nieuwe waarden. Vrouwen hebben deze beweging ingezet met hun strijd voor meer gelijkheid buiten en binnen het gezin. Deze evolutie naar het tweeverdienersgezin is dus het gevolg van een bewuste keuze. Tegelijk dwongen ook economische omstandigheden gezinnen om bijkomende inkomsten te zoeken via het tweeverdienerschap.

Gezinnen – en daarmee ook de individuele burgers – staan daardoor meer en meer onder **tijdsdruk**. Deze situatie is niet alleen nadelig voor de gezondheid van de actieve bevolking, ook de opvoeding van kinderen, algemene zorgtaken binnen het gezin en de zorg voor ouderen komen hiermee in het gedrang. De **kwaliteit van het leven** gaat er – ondanks de toegenomen materiële welvaart – voor veel burgers eerder op achteruit.

De evolutie naar een gelijke participatie van man en vrouw aan het arbeidsproces – die we positief waarderen – leidt tegelijkertijd tot een **netto-afname van de zorgarbeid in de gezinssfeer**. Daarbij komt dat het grootste deel van de gepresteerde zorgarbeid in gezinnen op dit ogenblik nog steeds op de schouders van vrouwen terecht komt.

De hogere deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt heeft ervoor gezorgd dat het arbeidsaanbod de laatste decennia in absolute cijfers aanzienlijk is toegenomen. In arbeidsuren uitgedrukt, is het arbeidsaanbod nog nooit zo hoog geweest. De economie kan door deze evolutie dus rekenen op een **hogere input van de productiefactor ‘arbeid’**. Ondernemingen stellen –

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Voies vers un nouvel équilibre entre travail et tâches familiales.

Les propositions visant à instaurer le crédit d'assistance familiale, le congé parental et le crédit-carrière s'inscrivent dans le cadre du projet visant à rétablir l'**équilibre** entre *le travail rémunéré accompli dans la sphère économique* (en qualité de salarié, de statutaire ou d'indépendant) et les *activités accomplies dans le cadre de la vie privée et sociale*.

La **combinaison** d'un travail rémunéré et des tâches familiales est devenue de plus en plus problématique au cours des dernières décennies.

La principale cause de ce rapport difficile entre travail rémunéré et tâches familiales réside dans l'évolution que les ménages belges ont connue qui, de ménages à un seul revenu sont devenus des ménages dont les deux partenaires effectuent un travail rémunéré. Ce choix est une conséquence de l'émergence de nouvelles valeurs. Ce sont les femmes qui ont amorcé ce mouvement en luttant pour une plus grande égalité en dehors et au sein du ménage. Cette évolution vers des ménages à deux revenus est donc la conséquence d'un choix délibéré. Des circonstances économiques ont, elles aussi, contraint les ménages à rechercher des revenus supplémentaires par l'apport d'un second salaire.

Les ménages – et les individus eux aussi – sont de ce fait de plus en plus confrontés à un **manque de temps**. Cette vie dans l'urgence nuit non seulement à la santé de la population active, mais est aussi préjudiciable à l'éducation des enfants, à l'attention due, d'une manière générale, aux membres de la famille et à la sollicitude que les personnes âgées sont en droit d'attendre. La **qualité de la vie** a plutôt tendance à se détériorer pour nombre de personnes, même si la prospérité matérielle s'est accrue.

L'évolution qui tend à une participation égale des hommes et des femmes à la vie active – que nous considérons comme un fait positif – entraîne simultanément une **réduction du temps et de l'attention consacrés aux membres de la famille**. A cela s'ajoute que ce sont encore toujours les femmes qui doivent assumer la plus grande part des tâches familiales.

La participation accrue des femmes à la vie active a fait que l'offre de travail a considérablement augmenté, en chiffres absolus, au cours des dernières décennies. Exprimée en heures de travail, l'offre de travail n'a jamais été aussi élevée. L'économie peut donc compter, par suite de cette évolution, sur un **input plus important du facteur de production « travail »**. Sous la pres-

onder invloed van de toegenomen concurrentiedruk – ook hogere eisen op vlak van flexibiliteit. Weekendwerk, nachtwerk en werkschema's die gebaseerd zijn op een onregelmatige vraag om prestaties te leveren zijn sterk toegenomen. Deze evolutie maakt het leven complexer en brengt voor gezinnen onverwachte spanningen teweeg.

De schaarste aan tijd in de persoonlijke sfeer uit zich op verscheidene vlakken. De klacht van veel ouders dat ze niet voldoende tijd kunnen investeren in de opvoeding van de kinderen klinkt bekend in de oren. De spijt en de schuldgevoelens waar veel actieve volwassenen mee rondlopen omdat er niet voldoende tijd kon besteed worden aan de opvang en ondersteuning van ouders of grootouders is geen nieuw geluid. Het dilemma wordt pas echt pijnlijk wanneer men moet kiezen tussen de job en de opvang van een kind, partner of ouder als er zich een onverwachte nood voordoet. Op die moeilijke keuzemomenten is onze samenleving niet meer voldoende voorbereid. Tenslotte – maar niet minder belangrijk – verliezen veel al te actieve werkenden de aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling. Teveel plannen worden naar het rijk van de fantasie verbanen. Reflectie en heroriëntatie worden al te vaak uitgesteld. Spijtig genoeg leidt dit tot situaties waarin mensen hun job zien als een noodzakelijk kwaad – een 'sleur', iets wat zo lang mogelijk moet worden volgehouden. Het kan niet verwonderen dat werknemers na een loopbaan met weinig kansen tot creativiteit opgelucht zijn om deze via brugpensioenregelingen te mogen verlaten. Van hun kant hebben werkgevers de brugpensioenregeling dikwijls gebruikt om de «minder aangepaste» werknemers op een gemakkelijke manier te laten afvloeien. Tegelijkertijd zijn grote verwachtingen gecreëerd om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten.

Om tegemoet te komen aan de noden van deze gewijzigde maatschappelijke situatie, waar nood is aan tijd in uiteenlopende praktische situaties, is er ook nood aan een reeks van nieuwe regelingen die deze nieuwe toestand erkennen. De vraag naar nieuwe sporen klinkt steeds luider.

Om aan deze noden een antwoord te bieden, is een aangepaste en vernieuwde regeling voor drie belangrijke gebieden nodig : introductie van het (1) recht om te kiezen voor zorgarbeid indien dat noodzakelijk is, (2) zorg voor de kinderen in de belangrijke eerste levensfasen en (3) zorg voor zichzelf en de nabije omgeving. De voorgestelde regelingen vormen een belangrijke uitbreiding van de bestaande regelingen binnen het kader van loopbaanonderbreking.

sion de la concurrence de plus en plus âpre, les entreprises se montrent aussi de plus en plus exigeantes en ce qui concerne la flexibilité. Le travail de week-end, le travail de nuit et les horaires de travail irréguliers sont de plus en plus fréquents. Cette évolution rend la vie plus difficile et provoque des tensions inattendues au sein des ménages.

Le manque de temps dans la vie privée se manifeste à plusieurs niveaux. On entend souvent de nombreux parents se plaindre de n'avoir pas assez de temps à consacrer à l'éducation de leurs enfants. On connaît depuis longtemps les remords et le sentiment de culpabilité qu'éprouvent de nombreux adultes actifs, parce qu'ils n'ont pas pu prendre le temps suffisant pour soigner et aider des parents ou grands-parents. Le dilemme devient vraiment cruel lorsqu'il faut choisir entre travailler et s'occuper d'un enfant, d'un partenaire ou d'un parent lorsque cela s'avère nécessaire à la suite d'un événement imprévu. Notre société n'est plus suffisamment préparée à affronter ces moments difficiles où il faut opérer un choix. Enfin – mais ce n'est pas le moins important –, beaucoup de personnes trop absorbées par leur travail ne se soucient plus de leur épanouissement personnel. De trop nombreux projets sont relégués au rang de chimères. On reporte trop souvent le moment de la réflexion ou de la remise en question. Cela amène malheureusement les actifs à considérer leur travail comme un mal nécessaire, une « routine », une activité dans laquelle il faut « tenir » le plus longtemps possible. Il n'est pas étonnant qu'au terme d'une carrière dans un travail où ils ne pouvaient guère faire preuve de créativité, des travailleurs soient soulagés de pouvoir quitter cette activité en optant pour un des régimes de prépension. Les employeurs ont, quant à eux, souvent utilisé le régime de la prépension pour se débarrasser sans trop de problèmes de travailleurs « moins adaptés ». Par la même occasion, on a suscité chez ces travailleurs de grands espoirs de pouvoir quitter prématurément la vie active.

Pour faire face aux besoins découlant de cette nouvelle situation sociale, dans laquelle le manque de temps se fait sentir dans des situations concrètes très diverses, il faut également élaborer une série de nouvelles réglementations qui prennent en compte cette situation. La demande de nouvelles pistes de réflexion se fait de plus en plus pressante.

Pour répondre à ces besoins, il convient d'adapter et de renouveler la réglementation dans trois domaines importants : instauration du droit de se consacrer (1) à des tâches familiales lorsque c'est nécessaire, (2) à ses enfants dans les premières phases de leur vie, qui sont si importantes et (3) à soi-même et à son entourage. Les règles proposées étendent considérablement les régimes prévus actuellement dans le cadre de l'interruption de carrière.

De voorstellen bevatten niet alleen een uitgesproken keuze voor elk van de drie maatschappelijke opdrachten, ze voorzien ook in de nodige middelen om de opties voor iedereen tot realiseerbare keuzes te maken. Dat gebeurt door de uitkering voldoende hoog te plaatsen en in verhouding tot het normale loon te brengen.

Het voorliggende voorstel betreft de invoering van een zorgkrediet. We verduidelijken het begrip en schetsen de context waarbinnen deze nieuwe regeling haar plaats heeft.

Zorgkrediet

Uitgangspunt voor het wetsvoorstel voor de invoering van ZORGKREDIET is dat werkenden op onvoorziene momenten – buiten hun wil – geconfronteerd kunnen worden met een situatie waarin zij de prioriteit van de betaalde werksituatie naar de zorgtaak in de persoonlijke sfeer moeten verleggen. Deze dwingende nood deed zich minder voor in de periode van het één-kostwinners-gezin omdat de vrouw toen de meeste onverwachte situaties kon opvangen. In wetenschappelijke kringen spreekt men over het wegvallen van de tijdbuffer-functie.

Het onevenwicht dat hierdoor tussen de twee maatschappelijke instituties – arbeid en gezin – is ontstaan, is nog steeds niet hersteld. Vrouwen werden vroeger door hun omgeving in hoge mate gedwongen om die rol op te nemen, een hele reeks omstandigheden maken dat vele vrouwen nog steeds in die rol zijn gebleven. Het grondig hertekenen van de tijdschema's en het herverdelen van taken zijn hefboomen om deze nadelige positie van vrouwen ongedaan te maken.

Er is dus een behoefte gegroeid aan een nieuwe regeling die het voor werkenden mogelijk maakt om de nodige zorgtaken te vervullen in geval er in de directe omgeving een *situatie* ontstaat waar de betrokken werknemer een zorgtaak wil (*moet*) opnemen. Wij denken aan het onverwacht optreden van een ziekte of ongeval bij een kind, partner, een inwonende verwante of ouder. Mensen die deze zorgtaken opnemen, moeten kunnen rekenen op de maatschappelijke solidariteit die zich uitdrukt in een degelijk *statuut*, een voldoende hoge *vergoeding* (uitkering) en een garantie op *continuïteit in de werksituatie*. *Het uit- en terug instappen in de werksituatie moet een normaal geaccepteerde beweging worden.*

Het wetsvoorstel voorziet erin dat het verlof op een flexibele manier kan opgenomen worden en op een re-

Outre qu'elles optent délibérément pour chacune des trois missions sociales, les propositions prévoient les moyens nécessaires pour rendre ces options accessibles à tous, et ce, en prévoyant une indemnité suffisamment élevée et en la proportionnant à la rémunération normale.

La présente proposition de loi vise à instaurer un crédit d'assistance familiale. Nous nous proposons, ci-dessous, de préciser cette notion et de définir le cadre dans lequel s'inscrirait ce nouveau régime.

Crédit d'assistance familiale

Si nous déposons la présente proposition de loi visant à instaurer le crédit d'assistance familiale, c'est parce que nous avons constaté que les travailleurs peuvent parfois être confrontés de manière inopinée, et indépendamment de leur volonté, à des situations les obligeant à faire passer les tâches familiales avant le travail rémunéré. Cette nécessité était moins fréquente à l'époque des ménages à un seul revenu, la femme pouvant faire face aux situations les plus inattendues. Les milieux scientifiques parlent de la disparition de la fonction de stock-temps.

Le déséquilibre qui est ainsi apparu entre les deux institutions sociales que sont le travail et la famille n'a toujours pas été corrigé. Autrefois, les femmes étaient contraintes, dans une large mesure, par leur entourage à reprendre ce rôle, et toute une série de circonstances font que beaucoup de femmes sont toujours cantonnées dans ce rôle. La redéfinition en profondeur des horaires et la redistribution des tâches constituent des leviers permettant de mettre fin à cette discrimination frappant les femmes.

On constate donc qu'il est de plus en plus nécessaire d'élaborer un nouveau régime d'interruption de la carrière qui permette aux actifs de prodiguer l'assistance nécessaire lorsqu'un *événement* survenant dans leur entourage immédiat les y incite (ou les y oblige). Nous songeons à la survenance inopinée d'une maladie ou d'un accident qui frappe ou dont est victime un enfant, le partenaire ou un parent habitant chez le travailleur. Les personnes qui assument ces tâches d'assistance doivent pouvoir compter sur la solidarité de la collectivité, solidarité qui doit se traduire par l'octroi d'un *statut* correct, le versement d'une *rétribution* (allocation) suffisante et la garantie, pour le travailleur, de pouvoir *reprendre le travail dans les mêmes conditions*. *La mise entre parenthèses de la vie professionnelle doit être acceptée comme un acte normal.*

La proposition de loi, qui prévoit un régime d'interruption de carrière flexible et une allocation d'un montant

delijk niveau vergoed wordt, en komt neer op de erkenning dat deze situaties zich in het leven van elke burger kunnen voordoen. Het uitkeringsniveau moet in evenredigheid zijn met het normaal loon. 75% moet nagestreefd worden.

Andere uitbreidingen van de loopbaanonderbreking

De andere regelingen, ouderschapsverlof en loopbaankrediet, worden via twee andere wetsvoorstellen ingevoerd.

Ouderschapsverlof

De tijd en de ruimte die we uittrekken om jonge kinderen – noem ze nieuwkomers op onze planeet – een plaats in ons leven te geven, is geen neutrale keuze. Ouders moeten de kans krijgen om hun pedagogische opdracht op een kwaliteitsvolle manier te vervullen. Tijd en kwaliteit staan hier nauw met elkaar in verband.

Als gevolg van de hoge tijdsdruk waarin ouders in een tweeverdienersgezin zich bevinden, is er een chronisch tekort aan tijd voor de opvoeding van de kinderen. Om aan dat chronisch tijdsgebrek een oplossing te bieden, wil AGALEV de bestaande regeling voor ouderschapsverlof in tijd en qua vergoeding uitbreiden.

Loopbaankrediet

Werken kan zeer emanciperend zijn. Een inkomen verwerven gebeurt voor de meesten via een betaalde job. Toch zou werken in dit leven in de eerste plaats een middel moeten zijn, niet een doel. Er is méér.

De huidige organisatie van de arbeidsmarkt laat weinig ruimte voor werknemers om – zij het tijdelijk – afstand te nemen van de gevolgde loopbaan.

Het systeem van loopbaankrediet voert voor alle werknemers het recht in om per vijf jaar voltijdse arbeid drie maanden onderbreking te nemen. Deze onderbreking wordt financieel ondersteund.

De werknemer moet voor de keuze om loopbaankrediet op te nemen *geen* verantwoording afleggen. Hij of zij kan bijsonderen, een maatschappelijk engagement

raisonnable, reconnaît en fait que les situations susceptibles de justifier cette interruption peuvent survenir dans la vie de tout un chacun. Le montant de l'allocation doit être proportionnel à la rémunération normale du travailleur, le but étant que l'allocation atteigne 75% de celle-ci.

Autres extensions de l'interruption de carrière

Les autres régimes d'interruption de la carrière, le congé parental et le crédit-carrière sont instaurés par deux autres propositions de loi.

Le congé parental

Le choix que nous faisons de consacrer du temps et des moyens aux jeunes enfants – ces nouveaux venus sur notre planète – pour les aider à trouver leur place dans notre société n'est pas un choix neutre. Les parents doivent avoir la possibilité de mener correctement à bien leur mission pédagogique. Or, il existe un lien étroit entre le temps consacré à l'éducation et la qualité de celle-ci.

En raison de la course contre la montre dans laquelle sont entraînés les parents dans un ménage à deux revenus, ces parents manquent chroniquement de temps pour s'occuper de l'éducation des enfants. Afin de résoudre ce problème de manque chronique de temps, AGALEV propose d'étendre le régime existant du congé parental dans le temps et d'augmenter l'allocation octroyée.

Le crédit-carrière

Le travail peut être source d'une réelle émancipation. La plupart des gens acquièrent leurs revenus en exerçant en emploi rémunéré. Le travail devrait cependant être avant tout un moyen, et non un but. Mais il y a plus.

L'organisation actuelle du marché du travail ne laisse guère la possibilité – fût-ce partielle – aux travailleurs de prendre leurs distances par rapport à leur carrière.

Le système du crédit-carrière donne à chaque travailleur le droit de prendre trois mois d'interruption par tranche de cinq ans de travail à temps plein. Cette interruption est assortie d'un soutien financier.

Le travailleur ne doit *pas* justifier sa décision de recourir au crédit-carrière. Il peut tout aussi bien poursuivre des études, se consacrer à la réalisation d'un enga-

opnemen of een wereldreis maken. Het is een individuele vrije keuze.

Positieve effecten op arbeidsmarkt

Deze maatregelen worden niet gepresenteerd als tewerkstellingsmaatregel. Toch zullen deze maatregelen – indien werknemers er in voldoende mate gebruik van maken – een aanzienlijke impact hebben op de werking van de arbeidsmarkt.

Drie bedoelde effecten :

(1) Positief effect op het verloop van de loopbaan van werknemers die er gebruik van maken :

Verwacht wordt dat de voorgestelde regelingen gunstige effecten hebben op de loopbaantrajecten voor de werknemers die er gebruik van maken. Verwacht wordt dat de loopbaan soepeler kan inspelen op de ambities van de werkenden, zodat op het einde van de loopbaan minder risico bestaat voor rigiditeit en burn-out.

(2) Effecten op maatschappelijk niveau :

Een succesvolle realisatie van het model van een actieve welvaartstaat, waarbij nog meer mensen aan het werk gaan in een betaalde baan, zal afhangen van de parallelle invoering van nieuwe mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. M.a.w. het project van de actieve welvaartstaat is slechts realiseerbaar indien het gepaard gaat met een reële verhoging van de kwaliteit van arbeid in de brede betekenis, d.w.z. inclusief zorgarbeid.

(3) Het behoud van de relatie tussen de uitstapregeling en het tewerkstellen van werkzoekenden creëert mogelijkheden voor de intreders. Hierbij moet voldoende realisme aan de dag gelegd worden. Iedereen weet dat de intreders de personen die loopbaanonderbreking nemen niet zomaar kunnen vervangen. Het gaat veeleer over het compenseren van een hoeveelheid werkcapaciteit die wegvalt door werkkracht die geleverd wordt door minder ervaren werkkrachten. De verlaging van de arbeidskosten door een vermindering van de werkgeversbijdrage is een gedeeltelijke compensatie voor deze moeilijkheid.

Financiering

De basisfinanciering van de voorgestelde regelingen gebeurt via het RSZ-stelsel. Om tot de voorgestelde 75% van het brutoloon te komen zal voor de stelsels zorg-

gement social ou faire le tour du monde. Il s'agit d'un choix libre et individuel.

Retombées positives pour le marché de l'emploi

Ces mesures ne sont pas présentées comme étant des mesures créatrices d'emploi. Il n'en demeure pas moins que si les travailleurs y recourent en nombre suffisant, elles auront un impact considérable sur le fonctionnement du marché de l'emploi.

Trois effets visés :

(1) Effet positif sur l'évolution de la carrière des travailleurs qui y recourent :

On s'attend à ce que les mesures proposées aient une influence positive sur le parcours professionnel des travailleurs qui y recourent. On s'attend à ce que la carrière épouse avec plus de souplesse les ambitions des actifs, de sorte que le risque de rigidité et d'épuisement en fin de carrière s'atténue.

(2) Effets sur le plan social :

La mise en oeuvre du modèle d'un État social actif, dans le cadre duquel un nombre encore plus important de personnes auront un emploi rémunéré, ne sera couronnée de succès que si l'on instaure parallèlement de nouvelles possibilités de combiner le travail et les tâches familiales. En d'autres termes, le projet de l'État social actif ne pourra être mis en œuvre que s'il va de pair avec un accroissement réel de la qualité du travail au sens large, c'est-à-dire également des tâches familiales.

(3) Le maintien du lien entre le régime de départ et l'embauche de demandeurs d'emploi crée des possibilités pour les nouvelles recrues. Il convient à cet égard de faire preuve d'un réalisme suffisant. Chacun sait que les nouvelles recrues ne sont pas capables de remplacer au pied levé les personnes qui demandent à bénéficier d'une interruption de carrière. Il s'agit plutôt de compenser une quantité de capacité de travail qui disparaît par une puissance de travail fournie par des travailleurs moins expérimentés. L'abaissement du coût de la main-d'œuvre par le biais d'une réduction des cotisations patronales permet de remédier en partie à ce problème.

Financement

Les régimes proposés seront essentiellement financés par le biais de l'ONSS. Pour atteindre les 75% du salaire brut proposés, les communautés devront allouer

krediet en ouderschapsverlof een aanvullende vergoeding nodig zijn vanuit het gemeenschapsniveau.

De wijze waarop het stelsel van ouderschapsverlof moet gefinancierd worden, moet het voorwerp uitmaken van sociaal overleg. Sommige onderzoekers stellen de denkpiste voor om een nieuwe pijler in de sociale zekerheid uit te bouwen. Deze pijler zou de functie kunnen vervullen van een tijdfonds. Hierover moet het debat echter nog gevoerd en bijkomend onderzoek verricht worden.

Terugverdieneffecten

De terugverdieneffecten zijn moeilijk calculeerbaar. Toch zal de invoering van meer in- en uitstapmogelijkheden een aantal positieve effecten met zich mee brengen die ook financiële voordelen opleveren.

Door de verbeterde mogelijkheden om arbeid en zorgtaken – gezien vanuit loopbaanperspectief – te combineren, wordt verwacht dat loopbanen langer worden. Hierdoor worden minder mensen uitkeringsafhankelijk op het einde van de loopbaan. Dat zorgt voor een vermindering van de uitgaven, o.a. voor brugpensioenen... Dit gaat echter over de langetermijneffecten.

De koppeling aan de tewerkstelling van werkzoekenden zorgt op korte termijn voor een daling van de uitgaven voor werkloosheidsuitkeringen.

Moeilijk in te schatten, maar te verwachten is, dat de verlaging van de tijdsdruk een gunstig effect zal hebben op de gezondheid van werkenden, waardoor minder ziektedagen nodig zijn om te recupereren.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Artikel 100 van de wet van 22 januari 1985 bevat de definitie van loopbaanonderbreking en introduceert het basisprincipe dat aan loopbaanonderbreking het recht op een uitkering gekoppeld is.

Omdat de wet van 22 januari 1985 – als onderdeel van de herstellwet – in de eerste plaats als tewerkstellingsmaatregel bedoeld was, is aan de onderbreking een tweede principe gekoppeld, nl. de vervangingsplicht.

Deze twee principes zullen worden behouden, doch de vervangingsplicht wordt – gezien de nieuwe

une indemnité complémentaire pour les régimes crédit d'assistance familiale et congé parental.

Le mode de financement du système du congé parental doit faire l'objet d'une concertation sociale. Certains chercheurs proposent de doter la sécurité sociale d'un nouveau pilier, qui pourrait faire office de fonds destiné à financer le crédit-temps. Cette question doit toutefois encore être débattue et faire l'objet d'études complémentaires.

Les effets-retour

Les effets-retour sont difficilement évaluables. Les possibilités accrues d'abandonner et de reprendre l'activité professionnelle auront un certain nombre d'effets positifs, qui présenteront également des avantages sur le plan financier.

Du point de vue de la perspective de carrière, on s'attend à un allongement des carrières suite à l'amélioration des possibilités de concilier travail et tâches familiales. Du fait de cet allongement, le nombre de personnes dépendantes d'allocations au terme de leur carrière se réduira, ce qui entraînera une réduction des dépenses, notamment pour les prépensions,... Il s'agit toutefois d'effets à long terme.

Le couplage du régime proposé à la mise au travail de demandeurs d'emploi se traduira, à court terme, par une baisse des dépenses affectées aux allocations de chômage.

Bien que cela soit difficile à évaluer, on peut s'attendre à ce que la baisse de la pression du travail ait un effet favorable sur la santé des travailleurs, ce qui entraînera une diminution du nombre de jours de congé de maladie.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

L'article 100 de la loi du 22 janvier 1985 contient une définition de l'interruption de carrière et instaure le principe de base selon lequel l'interruption de carrière est assortie d'un droit à une allocation.

Étant donné que la loi du 22 janvier 1985 – en tant que partie de la loi de redressement – se voulait essentiellement être une mesure en faveur de l'emploi, l'interruption de carrière doit respecter un deuxième principe, à savoir l'obligation de remplacer le travailleur qui interrompt sa carrière professionnelle.

Ces deux principes sont maintenus, mais – compte tenu de l'évolution de la situation sur le marché du tra-

arbeidsmarktsituatie - in de nieuwe regeling door twee aanpassingen versoepeld. In dit wetsvoorstel wordt, ten eerste, de vervangingsplicht niet meer geregeld op individuele basis, maar op niveau van de onderneming. Ten tweede wordt de mogelijkheid ingebouwd om, afhankelijk van de situatie op de arbeidsmarkt, aan de vervanging van loopbaanonderbrekers door werkzoekenden hogere of minder hoge eisen te stellen. De bevoegdheid om het vervangingspercentage te bepalen wordt aan de ministerraad overgelaten.

Art. 3

De voorgestelde wijziging van artikel 100*bis* bestaat uit een ingrijpende uitbreiding van het huidige recht op loopbaanonderbreking in het kader van de verstrekking van palliatieve zorgen.

In de eerste plaats is er de verbreding van het zorgbegrip naar meer situaties waarin zorg verstrekt moet worden.

In de tweede plaats wordt de onderbreking gemakkelijker gemaakt door twee bijkomende aanpassingen :

- opname van zorgverlof kan sneller en – eventueel
- voor een kortere periode (flexibele opname van tijd)
- de financiële vergoeding wordt verhoogd.

De bijzondere voorwaarden en wijze waarop de loopbaan kan onderbroken worden in het kader van zorgkrediet, worden in dit artikel omschreven.

In de basisregeling is loopbaanonderbreking geen absoluut recht. Het is alleen mogelijk om een arbeidscontract te schorsen om loopbaanonderbreking te nemen indien hierover een overeenkomst kan gesloten worden tussen werkgever en werknemer. Onder duidelijk omschreven voorwaarden wordt het opnemen van loopbaanonderbreking een recht. Onder diezelfde voorwaarden wil de wetgever voor de persoon die de loopbaanonderbreking opneemt ook voldoende middelen uittrekken opdat de schorsing van de arbeidsovereenkomst een realistische keuze wordt voor elke werknemer.

De aanzienlijke uitbreiding van het stelsel van loopbaanonderbreking die met de hier voorgestelde regeling ingevoerd wordt, vloeit voort uit een nieuwe visie op de arbeidsmarkt en meer bepaald op de relatie tussen arbeidsmarkt en zorg in de privé-omgeving. Indien we uitgaan van een model van arbeidsmarkt waar theoretisch alle personen op 'actieve' leeftijd aan deelnemen,

vail -, la nouvelle réglementation prévoit deux adaptations visant à assouplir l'obligation de remplacement. Premièrement, la présente proposition de loi ne règle plus l'obligation de remplacement sur une base individuelle, mais au niveau de l'entreprise. Deuxièmement, elle prévoit la possibilité de soumettre le remplacement des travailleurs en interruption de carrière par des chômeurs à des critères plus ou moins stricts en fonction de la situation sur le marché du travail. Le soin de déterminer le taux de remplacement est laissé au Conseil des ministres.

Art. 3

La modification que nous proposons d'apporter à l'article 100*bis* consiste à étendre fortement le droit actuel à l'interruption de carrière dans le cadre de la dispensation de soins palliatifs.

Premièrement, la notion, de soins est remplacée par celle d'assistance, de manière à viser de nombreuses autres situations dans lesquelles une assistance doit être prodiguée.

Deuxièmement, l'interruption de carrière est facilitée par deux adaptations supplémentaires :

- l'accès au régime du congé d'assistance familiale devient plus rapide et le congé peut éventuellement être pris pour une période plus courte (flexibilité dans le temps) ;
- le montant de l'allocation est augmenté.

Cet article décrit les conditions particulières et les modalités afférentes à l'interruption de carrière dans le cadre du crédit d'assistance familiale.

Dans la réglementation de base, l'interruption de carrière n'est pas un droit absolu. Il n'est possible de suspendre un contrat de travail pour interrompre sa carrière que si l'employeur et le travailleur peuvent s'entendre à ce sujet. L'interruption de carrière devient un droit à des conditions clairement définies. Aux mêmes conditions, le législateur entend également dégager, pour les personnes qui prennent une interruption de carrière, des moyens suffisants pour que chaque travailleur puisse véritablement opter pour la suspension du contrat de travail.

L'extension considérable du régime de l'interruption de carrière, préconisée par la présente proposition, découle d'une nouvelle vision du marché du travail et, plus particulièrement, de la relation entre le marché du travail et les tâches à accomplir dans la sphère privée. Si l'on se fonde sur un modèle de marché du travail qui accueille théoriquement toutes les personnes en âge

dan moeten we de *in- en uitstap in een job* vlotter maken door deze beweging te 'institutionaliseren'. De overgang van 'werk' naar 'niet-werk' en terug, moet een algemeen aanvaarde beweging worden.

Art. 4

Vervanging bij deeltijdse loopbaanonderbreking wordt geregeld via de algemene regeling, wat een vereenvoudiging betekent.

Art. 5

Zorgkrediet kan ook via een deeltijdse loopbaanonderbreking opgenomen worden.

Art. 6

Artikel 104 specificeert dat de werknemers die aangeworven worden ter vervanging van de personen in loopbaanonderbreking tewerkgesteld zijn met een vervangingsovereenkomst.

Joos WAUTERS (Agalev-Ecolo)
Annemie DESCHEEMAER (Agalev-Ecolo)

« actif », il faut que les travailleurs puissent *quitter et reprendre plus facilement leur travail*, en institutionnalisant cette pratique. Le passage du « travail » au « non-travail », et inversement, doit devenir une démarche universellement acceptée.

Art. 4

Le remplacement en cas d'interruption de carrière à temps partiel est organisé sur la base de la réglementation générale, ce qui constitue une simplification.

Art. 5

Le crédit d'assistance familiale peut également être utilisé sous la forme d'une interruption de carrière à temps partiel.

Art. 6

L'article 104 spécifie que les travailleurs qui sont engagés en remplacement de personnes en interruption de carrière sont occupés dans le cadre d'un contrat de remplacement.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 100, eerste lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wordt de tweede zin vervangen als volgt:

«Behalve in de kleine en middelgrote ondernemingen die minder dan tien werknemers tewerkstelden op 30 juni van het voorafgaande burgerlijk jaar, dienen werknemers die loopbaanonderbreking nemen, vervangen te worden overeenkomstig een algemene regeling inzake de vervanging bij loopbaanonderbreking voor het gehele bedrijf.

De algemene regeling inzake vervanging, bedoeld in het vorige lid, bestaat erin dat de tewerkstellingsduur van de vervangers op jaarbasis gelijk is aan een percentage van de gezamenlijke duur van alle loopbaanonderbrekingen in alle regelingen. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad, de hoogte van dit percentage.»

Art. 3

Artikel 100*bis* van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

«Art. 100*bis*. § 1. Een werknemer heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst voor de opname van zorgkrediet.

§ 2. Onder zorgkrediet wordt verstaan, de opname van verscheidene dagen onderbreking van de loopbaan voor het verstrekken van elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van een gezinslid of een familielid.

Een 'gezinslid' is elke persoon die met de werknemer samenwoont. Onder 'familielid' wordt verstaan familieleden met een verwantschap in de eerste graad, uitgebreid met de grootouders.

§ 3. Elke werknemer die voltijds werkt, heeft recht op een zorgkrediet van 230 werkdagen gespreid over de volledige loopbaan. Het zorgkrediet kan opgenomen

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

A l'article 100, alinéa 1^{er}, de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, la deuxième phrase est remplacée par le texte suivant :

« Sauf dans les petites et moyennes entreprises occupant moins de dix travailleurs au 30 juin de l'année civile précédente, les travailleurs qui interrompent leur carrière doivent être remplacés conformément à un régime général en matière de remplacement en cas d'interruption de carrière applicable à l'ensemble de l'entreprise.

Le régime général en matière de remplacement visé à l'alinéa précédent prévoit que la durée d'occupation des remplaçants sur base annuelle est égale à un pourcentage de la durée totale de l'ensemble des interruptions de carrière dans tous les régimes. Le Roi détermine ce pourcentage par arrêté délibéré en Conseil des ministres. »

Art. 3

L'article 100*bis* de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 100*bis*. § 1^{er}. Un travailleur a droit à la suspension complète de son contrat de travail pour bénéficier d'un crédit d'assistance familiale.

§ 2. L'on entend par crédit d'assistance familiale, la prise de plusieurs jours d'interruption de carrière en vue de dispenser toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que des soins à un membre du ménage ou de la famille.

L'on entend par « membre du ménage », toute personne qui cohabite avec le travailleur, et par « membre de la famille », les parents au premier degré ainsi que les grands-parents.

§ 3. Chaque travailleur travaillant à temps plein a le droit de prendre 230 jours ouvrables de crédit d'assistance familiale répartis sur l'ensemble de sa carrière. Le

worden voor een kortere of langere periode, gaande van minimaal één week tot verscheidene maanden. Deze periode wordt de 'onderbrekingsperiode' genoemd.

§ 4. De aanvraagtermijn is gelijk aan de duur van de schorsing, met een maximum van 3 maanden.

Onder aanvraagtermijn wordt verstaan de tijd die verstrijkt tussen de aanvraag van het zorgverlof bij de werkgever en de dag waarop de onderbreking ingaat.

§ 5. De aanvraag geschiedt schriftelijk en is vergezeld van een attest, afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die de zorgen behoeft en voor wiens verzorging het zorgverlof aangevraagd wordt. Controle hierop geschiedt door de arbeidsgeneesheer of een ander controlerend organisme.

§ 6. De werknemer die met toepassing van § 1 zijn arbeidsovereenkomst schorst, heeft recht op een onderbrekingsuitkering, 'zorguitkering' genaamd. De zorguitkering bestaat uit een basisbedrag dat een percentage is van het gemiddeld maandloon, begrensd tot een maximumbedrag.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad, het maximumbedrag van de uitkering, alsook het percentage en de berekeningswijze.

Art. 4

In artikel 102, eerste lid, van dezelfde wet, worden de tweede en derde zin vervangen als volgt:

« De vervanging van de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren wordt geregeld volgens de algemene regeling op de vervanging bij loopbaanonderbreking, zoals bedoeld in artikel 100, tweede en derde lid. »

Art. 5

In artikel 102bis van dezelfde wet worden de woorden «voor de palliatieve verzorging van een persoon, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100bis, §§ 2 tot en met 4.» vervangen door de woorden «voor de opname van zorgkrediet, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100bis, §§ 2 tot en met 6.»

crédit d'assistance familiale peut être pris pour une période plus ou moins longue. Cette période, d'une durée d'une semaine au moins à plusieurs mois, est appelée « période d'interruption ».

§ 4. Le délai de demande est égal à la durée de la suspension et ne peut excéder 3 mois.

L'on entend par délai de demande, la période qui s'écoule entre l'introduction de la demande de congé d'assistance familiale auprès de l'employeur et le jour où l'interruption prend cours.

§ 5. La demande est introduite par écrit et accompagnée d'une attestation, délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins et pour laquelle le congé d'assistance familiale est sollicité. Le contrôle est effectué par le médecin du travail ou par un autre organisme de contrôle.

§ 6. Le travailleur qui suspend son contrat de travail en application du § 1^{er} a droit à une allocation d'interruption, appelée « allocation d'assistance familiale ». L'allocation d'assistance familiale consiste en un montant de base, qui représente un pourcentage de la rémunération mensuelle moyenne plafonnée.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant maximum de l'allocation ainsi que le pourcentage et le mode de calcul. »

Art. 4

À l'article 102, alinéa 1^{er}, de la même loi, les deuxième et troisième phrases sont remplacées par la disposition suivante :

« Le remplacement des travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à plein temps est réglé conformément au régime général visé à l'article 100, alinéas 2 et 3, régissant le remplacement des travailleurs en cas d'interruption de carrière. »

Art. 5

À l'article 102bis de la même loi, les mots « en cas de soins palliatifs portés à une personne, selon les dispositions et conditions prévues à l'article 100bis, §§ 2 à 4 inclus. » sont remplacés par les mots « pour prendre un crédit d'assistance familiale aux conditions prévues à l'article 100bis, §§ 2 à 6. »

Art. 6

In artikel 104, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden «De werkgever kan de werknemer die geniet van de toepassing van de artikelen 100 en 102 vervangen door een werknemer aangeworven met een vervangingsovereenkomst,» vervangen door de woorden «De werkgever kan de werknemers die de toepassing van de artikelen 100 en 102 genieten, rekening houdend met de algemene regeling inzake de vervanging bij loopbaanonderbreking, zoals bepaald in artikel 100, tweede lid, vervangen door werknemers aangeworven met een vervangingsovereenkomst,«.

6 juli 2000

Joos WAUTERS (Agalev-Ecolo)
Annemie DESCHEEMAER (Agalev-Ecolo)

Art. 6

À l'article 104, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots « L'employeur peut remplacer le travailleur qui bénéficie de l'application des articles 100 et 102, par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat de remplacement » sont remplacés par « L'employeur peut remplacer les travailleurs qui bénéficient de l'application des articles 100 et 102 par des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de remplacement, dans le respect du régime général, prévu à l'article 100, alinéa 2, régissant le remplacement des travailleurs en cas d'interruption de carrière. ».

6 juillet 2000