

Men zal tevens de proactieve rol van de paritaire comités en van de sociale bemiddelaars met betrekking tot de analyse van de economische toestand van de sectoren moeten versterken.

Het jaarlijks vakantiesysteem zal, na overleg met de sociale partners, worden aangepast om gevolg te geven aan de ingebrekestelling door de Europese Commissie, teneinde vanaf het eerste werkjaar jaarlijkse vakantiedagen toe te kennen.

Het stelsel van de havenarbeid zal in overleg met de betrokken partijen (de werkgevers- en vakbondsorganisaties, de sociale bemiddelaars en de havenautoriteiten) worden aangepast teneinde het te moderniseren.

2.1.7. Strengere toegangsvoorwaarden voor het tijdskrediet en de loopbaanonderbrekingen.

De volgende maatregelen a en b zullen vanaf 2012 gelden, voor allen die een 1^e aanvraag of een verlengingsaanvraag na 20 november 2011 hebben ingediend.

a. Tijdskredieten

Het wetgevend en regelgevend kader zal worden aangepast om de volgende maatregelen in te voeren:

- Het niet-gemotiveerde gewone tijdskrediet met uitkering zal beperkt worden tot één jaar voltijds equivalent (zijnde één jaar voltijds, twee jaar halftijds of vijf jaar één vijfde).
- Het huidige stelsel van het 1/5-tijdskrediet zal worden afgeschaft.
- Het recht op dit gewone tijdskrediet en de bijhorende uitkering zal onderworpen zijn aan een voorwaarde van 5 loopbaan jaren, waarvan 2 beroepsjaren in het bedrijf.
- De mogelijkheden om het niet-gemotiveerde gewone tijdskrediet via collectieve arbeidsovereenkomsten uit te breiden zullen worden afgeschaft. Voor de uitbreidingsmogelijkheden zonder motivering en zonder uitkering zullen de sociale partners worden opgeroepen om over de afschaffing van dat systeem te beslissen;
- De uitbreidingsmogelijkheden van het gemotiveerd tijdskrediet zullen worden beperkt tot een duur van maximum drie jaar over het geheel van de loopbaan, en dit ongeacht het stelsel (voltijds of deeltijds). De voorwaarden inzake beroepsjaren voor het gemotiveerd tijdskrediet zullen in hun huidige vorm behouden blijven. De lijst met motiveringen zal worden herzien, waarbij men er op zal letten dat men de rechten van werknemers die vrijwillig minder werken om voor een ziek kind te zorgen niet vermindert. Men zal er in voorzien om de duur van het tijdskrediet volgens de motivering te laten variëren, eventueel te spreiden (halftijds en 1/5)

en de periodes van het opgenomen tijdskrediet beter te verdelen naargelang de motivering.

- Voor het tijdskrediet en de specifieke loopbaanonderbreking op het einde van de loopbaan zal de toegang tot en het recht op verhoogde uitkeringen op 55 jaar worden gebracht voor het 1/5-tijdskrediet en voor het halftijdse tijdskrediet. Er zullen in uitzonderingen worden voorzien voor de zware beroepen die tegelijk knelpuntberoepen zijn.
- Het specifieke tijdskrediet op het einde van de loopbaan zal onderworpen worden aan een loopbaanduur van 25 jaar.
- Na overleg met de sociale partners zal de regering voorzieningen treffen om ervoor te zorgen dat de rechthebbenden de arbeidsmarkt niet voortijdig verlaten.
- Het nettobedrag van de uitkeringen zal worden herzien om de samenhang tussen het gewone en het specifieke stelsel te verzekeren, met respect voor de begrotingsneutraliteit.

b. Loopbaanonderbreking

In 2012 zullen de voltijdse en de halftijdse loopbaanonderbreking, tot maximum 60 maanden worden beperkt.

Na deze eerste fase zal het loopbaanonderbrekingsstelsel geleidelijk met dat van het tijdskrediet worden gelijkgeschakeld. Deze gelijkgeschakeling moet in 2020 rond zijn. Deze wijzigingen zullen met de deelstaten worden overlegd, rekening houdend met de overdracht van deze bevoegdheid in het kader van de 6^e staatshervorming.

De Europese richtlijn over het ouderschapsverlof zal worden omgezet.

Parallel hiermee zal de regering, in overleg met de sociale partners, nagaan hoe op termijn de stelsels van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en de andere thematische verlofregelingen in een individuele loopbaanrekening kunnen worden geïntegreerd.

2.1.8. De gelijkheid op het werk bevorderen

Werk is een instrument voor maatschappelijk integratie, vooral voor de jongeren, de vrouwen, de oudere werknemers, de mensen met een handicap en de werknemers van vreemde afkomst. De regering zal initiatieven nemen om de diversiteit te verbeteren, zowel in de bedrijven als bij de overheid.

De discriminaties bij tewerkstelling en in het bijzonder de discriminaties bij de aanwerving moeten fel bekampt worden, in de eerste plaats door preventieacties, onder andere via vertrouwenspersonen en door een beroep te doen op het Centrum voor gelijkheid van kansen en op het