



## **R A P P O R T Nr. 67**

-----

### **RAPPORT BETREFFENDE HET TIJDSKREDIET - JAARLIJKSE EVALUATIE**

-----

**9 november 2005**

1.984-1

## I. INLEIDING

### A. Onderwerp van de evaluatie

Overeenkomstig artikel 26 van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven<sup>1</sup>, moeten de sociale partners elk jaar, in de Nationale Arbeidsraad, een globale evaluatie maken van de toepassing van het stelsel van tijdskrediet, dat in werking is getreden op 1 januari 2002 en het oude stelsel van loopbaanonderbreking vervangt.

Die evaluatie slaat onder meer op:

- het gebruik van het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, naar gelang de grootte van de ondernemingen;
- het gebruik van de mogelijkheid om het recht op tijdskrediet bij collectieve arbeidsovereenkomst te verlengen tot maximaal 5 jaar;
- het gebruik van de mogelijkheid om de drempel van 5% zoals bepaald in artikel 15, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, te wijzigen ;
- het gebruik van de mogelijkheid tot uitstel en intrekking van het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

### B. Stand van zaken

In het kader van het centraal akkoord 2001-2002, hebben de sociale partners zich ertoe verbonden in een collectieve arbeidsovereenkomst een nieuw wettelijk kader uit te werken dat het oude stelsel van loopbaanonderbreking moet vervangen en een betere individuele combinatie van arbeid en gezin mogelijk moet maken.

---

<sup>1</sup> Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, BS 15 september 2001.

Daartoe hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 2001 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis gesloten. Die collectieve arbeidsovereenkomst voorziet voor de werknemers van de privé-sector in :

- een recht op tijdskrediet voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met een minimumanciënniteit van een jaar in de onderneming die hen tewerkstelt;

Dat tijdskrediet kan worden uitgeoefend in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

- een veralgemeend systeem van 1/5-loopbaanvermindering ten belope van 1 dag of 2 halve dagen per week voor de voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt;
- een veralgemeend systeem van vermindering van de arbeidsprestaties voor de werknemers van 50 jaar en ouder.

Het kan gaan over een 1/5-loopbaanvermindering ten belope van 1 dag of 2 halve dagen per week voor de voltijdse werknemers, of om een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking voor de werknemers die ten minste 3/4 zijn tewerkgesteld. In de beide gevallen is een anciënniteit van 20 jaar als werknemer en van 5 jaar in de onderneming vereist.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis is op 1 januari 2002 in werking getreden. Het jaar 2002 is dus een scharnierjaar omdat in de privé-sector het nieuwe stelsel van tijdskrediet in de plaats komt van het oude stelsel van loopbaanonderbreking, bepaald in de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Die wet voorzag aanvankelijk in de mogelijkheid voor de werknemer om, met instemming van de werkgever, voor een bepaalde tijd uit het arbeidscircuit te stappen. Tijdens de duur van de loopbaanonderbreking werd de werknemer binnen de onderneming vervangen.

Sedert een aantal jaren waren reeds verschillende maatregelen genomen om de loopbaanonderbreking in de privé-sector te versoepelen. Terwijl oorspronkelijk het voorafgaande akkoord van de werkgever nodig was, werd in 1997 het recht op loopbaanonderbreking toegekend aan 1 % van het personeelsbestand van een onderneming; in 1998 werd dat uitgebreid tot 3% van het personeelsbestand.

Sinds 1 januari 2002 is het tijdskrediet een recht geworden voor alle werknemers van de privé-sector, maar begrensd tot 5% van het personeelsbestand van de onderneming. Die grens kan evenwel worden gewijzigd door een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau of door het arbeidsreglement.

In ondernemingen met ten hoogste 10 werknemers, blijft de instemming van de werkgever wel vereist.

Bovendien kan de werkgever in een aantal gevallen de uitoefening van het recht op tijdskrediet omwille van de goede werking van de onderneming uitstellen.

Wanneer het totale aantal van de werknemers die in de onderneming gelijktijdig het recht op tijdskrediet uitoefenen, meer bedraagt dan 5 %, wordt een voorkeurmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis definieert ook de waarborgen voor de uitoefening van het recht op tijdskrediet, namelijk een ontslagbescherming en de zekerheid voor de werknemer om te kunnen terugkeren naar zijn functie of naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie.

Voor de inwerkingtreding en de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis moest de regering maatregelen nemen om de regelgeving aan te passen.

Daartoe werd de wet van 10 augustus 2001 vastgesteld. Die wet creëert een nieuwe onderafdeling in de wet van 22 januari 1985. Die nieuwe onderafdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis vallen, namelijk de werknemers en de werkgevers van de privé-sector. Met andere woorden, de wet van 22 januari 1985 geldt alleen nog voor de werknemers van de openbare sector.

De voornoemde wet van 10 augustus 2001 bevat bovendien bepalingen betreffende de overgangsmaatregelen, de afschaffing van de vervangingsplicht vanaf 1 januari 2002 en de verplichting voor de Nationale Arbeidsraad om de maatregel elk jaar te evalueren.

Aangezien een aantal bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis verduidelijkt moesten worden opdat de regelgeving onder de beste voorwaarden qua rechtszekerheid kan worden toegepast, hebben de sociale partners op 10 juli 2002 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

Sedert 1985 kunnen de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen door middel van het stelsel van loopbaanonderbreking, een uitkering van de RVA genieten wanneer ze besluiten hun arbeidsprestaties gedurende een bepaalde tijd te verminderen of te onderbreken.

De inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis heeft dat principe niet gewijzigd : de werknemers die voldoen aan de voorwaarden krijgen, net als in het verleden, een onderbrekingsuitkering van de RVA.

De bedragen die van toepassing zijn in het kader van het tijdskrediet zijn niet vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis. De sociale partners hebben de regering verzocht in de regelgeving te voorzien in nieuwe bedragen vanaf 1 januari 2002. De voornoemde wet van 10 augustus 2001 bepaalt dat het bedrag van de uitkering en de nadere regels tot toekenning ervan zullen worden vastgesteld bij koninklijk besluit. Dat is gebeurd door het koninklijk besluit van 12 december 2001<sup>2</sup>.

Ter uitvoering van het akkoord dat in het kader van de onderhandelingen 2001-2002 werd gesloten zijn de sociale partners in Vlaanderen op 23 januari 2001 overeengekomen<sup>3</sup> dat de werknemers die in het stelsel van loopbaanonderbreking en tijdskrediet stappen, meer bepaald om een opleiding te volgen of om zorg te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid, naast de federale uitkering een aanmoedigingspremie krijgen.

---

<sup>2</sup> Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, BS 18.12.2001.

<sup>3</sup> Besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector, BS 20.03.2002.

C. Beschrijving van de maatregelen en bedragen van de uitkeringen

1. De volledige of halftijdse onderbreking van de arbeidsprestaties

De volledige onderbreking heeft betrekking op alle werknemers die door een arbeidsovereenkomst met een werkgever verbonden zijn geweest gedurende ten minste 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan het verzoek om onderbreking. Om recht te hebben op een vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking, moet de werknemer in de loop van het jaar dat voorafgaat aan het verzoek ten minste ten belope van 3/4 van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn geweest in het kader van een arbeidsovereenkomst.

De duur van de onderbreking kan worden toegekend voor een minimumperiode van 3 maanden en een maximumperiode van een jaar. De maximumduur van een jaar kan worden verlengd door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst en kan in dat geval 5 jaar bedragen.

**\* Bedragen van de uitkeringen voor een volledige of halftijdse onderbreking in het kader van tijdskrediet - Maandelijks forfaitaire uitkeringen op 1 augustus 2005 - nettobedragen**

Volledige onderbreking		Halftijdse onderbreking	
minder dan 5 jaar anciënniteit	5 jaar of meer anciënniteit	minder dan 5 jaar anciënniteit	5 jaar of meer anciënniteit
368,98 EUR	491,96 EUR	170,07 EUR	226,77 EUR

2. De 1/5-loopbaanvermindering

Wanneer een werknemer gedurende 5 jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden is geweest met een werkgever en voltijds tewerkgesteld is geweest gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de kennisgeving, kan hij een loopbaanvermindering ten belope van 1 dag of 2 halve dagen per week genieten.

De onderbreking kan worden toegekend voor een minimumperiode van 3 maanden en een maximumperiode van 5 jaar. De periodes van vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5, 1/4 en 1/3 in het kader van de "klasieke" loopbaanonderbreking worden in mindering gebracht op de maximumperiode van 5 jaar.

**\* Nettobedragen van de uitkeringen voor 1/5-loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet - Maandelijkse uitkeringen op 1 augustus 2005**

1/5-loopbaanvermindering

Forfaitaire uitkering	Forfaitaire uitkering voor de werknemer die alleen woont of uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan er ten minste één ten laste is
112,00 EUR	144,54 EUR

**3. De vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse of een 4/5-betrekking voor werknemers van 50 jaar en ouder**

Wanneer de werknemer 50 jaar of ouder is, een anciënniteit van 20 jaar als werknemer heeft en gedurende 5 jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden is geweest met een werkgever, kan hij een loopbaanvermindering ten belope van 1/5 of de helft van een voltijdse betrekking genieten indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden : om recht te hebben op een 1/5-loopbaanvermindering moet hij gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan het verzoek, ofwel voltijds ofwel ten belope van 4/5 van een voltijdse betrekking in het kader van een 1/5-loopbaanvermindering tewerkgesteld zijn geweest; om recht te hebben op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, moet hij gedurende 12 maanden ten minste ten belope van 3/4 tewerkgesteld zijn geweest.

**\* Nettobedragen van de uitkeringen voor de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse of een 4/5-betrekking door werknemers van 50 jaar en ouder, in het kader van tijdskrediet - Maandelijkse forfaitaire uitkeringen op 1 augustus 2005**

1/5-loopbaanvermindering

Halftijdse vermindering

Forfaitaire uitkering	Forfaitaire uitkering voor de werknemer die alleen woont of uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan er ten minste één ten laste is	Forfaitaire uitkering
157,35 EUR	189,39 EUR	338,76 EUR

D. Gelijkstelling van de perioden van tijdskrediet voor de berekening van het pensioen

In geval van volledige of halftijdse onderbreking is de gelijkstelling van de uren onderbroken arbeid gratis voor de berekening van het pensioen gedurende maximum drie jaar.

Hoewel in sommige gevallen de volledige of halftijdse onderbreking tot 5 jaar kan worden verlengd door een akkoord op ondernemings- of sectorniveau, kan de gelijkstelling niet verder dan die drie jaar worden verlengd, zelfs niet met vrijwillige betaling van regularisatiebijdragen.

In het geval van een 1/5-loopbaanvermindering is de gelijkstelling van de uren onderbroken arbeid gratis voor de berekening van het pensioen gedurende maximum 5 jaar.

In het geval van een vermindering van de arbeidsprestaties (met 1/5 of 1/2) van werknemers van 50 jaar of ouder, is de gelijkstelling van de uren onderbroken arbeid gratis voor de berekening van het pensioen gedurende de hele periode van het "tijdskrediet", d.w.z. tot de pensioengerechtigde leeftijd.

## II. EVALUATIE OP BASIS VAN DE CRITERIA IN DE WET

### A. Evaluatie van het gebruik van de maatregel van tijdskrediet

De maatregel op individueel niveau werd geëvalueerd op basis van de maandelijkse cijfergegevens van de RVA.

Die evaluatie omvat :

- de ontwikkeling van het aantal betalingen voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet voor 2002, 2003, 2004 (punt 1) ;
- het aantal betalingen voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet per gewest en naar geslacht (punt 2 en tabellen A van de bijlage) ;



- het aantal betalingen voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet per stelsel van onderbreking en naar geslacht (punt 3 en tabellen B van de bijlage) ;
- het aantal betalingen voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet per leeftijdscategorie en stelsel van onderbreking (punt 4 en tabellen C van de bijlage) ;
- het aantal betalingen voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet naar geslacht en per stelsel van onderbreking (punt 5 en tabellen D van de bijlage);
- het aantal betalingen voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet per bedrijfstak en naar geslacht (punt 6).

1. Ontwikkeling van het aantal betalingen voor loopbaanonderbreking (LO) en tijdskrediet (TK)

**\* Ontwikkeling van het aantal personen die hun arbeidstijd aanpassen in de privé-sector sensu stricto van het woord - in absolute en relatieve waarden - fysieke eenheden - oktober 2002, december 2003 en juli 2004**

Jaar	Loopbaanonderbreking	Tijdskrediet	Totaal
Oktober 2002	87.106	35.081	122.187
December 2003	71.194 - 18,3 %	61.568 + 75,5 %	132.762 + 8,7 %
Juli 2004	68.064 - 21,9 %	73.766 + 110 %	141.830 + 16,1 %

Zoals eerder werd verduidelijkt, werden een aantal overgangsmaatregelen genomen voor de werknemers die reeds zijn tewerkgesteld in het kader van het oude stelsel van loopbaanonderbreking. Algemeen kan worden vastgesteld dat in de loop van 2002 een aantal personen zijn overgegaan van het oude naar het nieuwe stelsel van tijdskrediet. Hierbij komen nog de personen die in het nieuwe systeem stappen.

Het tijdskrediet heeft duidelijk succes. Van 2002 tot eind 2003 is het aantal onderbrekers gestegen met 26.487 eenheden, d.i. een stijging met 75,5 %. In juli 2004 is het aantal onderbrekers vergeleken met oktober 2002 meer dan verdubbeld, namelijk met 38.685 eenheden, d.i. een stijging met 110 %. In 2004 zijn er minder werknemers van de privé-sector in de gewone stelsels van loopbaanonderbreking dan in het stelsel van tijdskrediet (68.068 eenheden tegen 73.766 eenheden).

## 2. Aantal betalingen voor LO en TK per gewest en naar geslacht

De onderstaande tabellen geven een overzicht van het totale aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen alsook van de verdeling van die werknemers naar geslacht en per gewest.

De analyse geeft de totalen van de maanden januari, april, juli en oktober van 2002, 2003 en 2004.

### a. Verdeling per gewest

Periode	Totale aantal werknemers in LO en TK	Aantal werknemers in LO en TK in het Vlaamse Gewest	Aantal werknemers in LO en TK in het Waalse Gewest	Aantal werknemers in LO en TK in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
Januari 2002	<b>109.205</b>	<b>77.092 (70,59 %)</b>	<b>27.594 (25,27 %)</b>	<b>4.519 (4,14 %)</b>
April 2002	112.802	80.262	27.910	4.639
Juli 2002	116.579	83.152	28.641	4.786
Oktober 2002	122.187	86.993	30.123	5.071
Januari 2003	<b>122.898</b>	<b>87.426</b>	<b>30.198</b>	<b>5.274</b>
April 2003	126.493	89.854	31.116	5.523

Juli 2003	130.220	92.264	32.296	5.660
December 2003	132.762	93.851	33.078	5.833
Januari 2004	136.709	96.398	34.207	6.104
April 2004	139.355	98.260	34.841	6.254
Juli 2004	<b>141.830</b>	<b>99.982 (70,50 %)</b>	<b>35.415 (24,97 %)</b>	<b>6.433 (4,53 %)</b>

De Raad constateert dat in januari 2002 in totaal 109.205 werknemers loopbaanonderbreking of tijdskrediet genoten. In juli 2004 waren dat er 141.830. In anderhalf jaar tijd is het aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen met 32.625 eenheden toegenomen, d.i. een stijging met 29,87 %.

De Raad constateert ook dat in de onderzochte periode de werknemers in het Vlaamse Gewest verhoudingsgewijs meer gebruik maken van tijdskrediet dan de werknemers in het Waalse of het Brusselse Gewest.

In januari 2002 was 70,59 % van het totale aantal werknemers die hun loopbaan aanpassen, woonachtig in het Vlaamse Gewest, 25,27 % in het Waalse Gewest en 4,14 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

In juli 2004 was 70,5 % van de werknemers die hun loopbaan aanpassen, woonachtig in het Vlaamse Gewest, 24,97 % in het Waalse Gewest en 4,53 % in het Brusselse gewest.

Hoewel het aantal werknemers die een verzoek hebben ingediend om een van de formules van tijdskrediet te genieten, in de onderzochte periode in alle gewesten is gestegen, is die stijging verhoudingsgewijs groter in het Brusselse Gewest (42,35 %) dan in de andere twee gewesten, d.i. 28,34 % in het Waalse Gewest en 29,69 % in het Vlaamse Gewest.

b. Verdeling naar geslacht

Periode	Totale aantal mannen in LO en TK	Totale aantal vrouwen in LO en TK
Januari 2002	<b>20.141 (18,44 %)</b>	<b>89.064 (81,55 %)</b>
April 2002	22.396	90.406
Juli 2002	24.989	91.590
Oktober 2002	27.844	94.343
Januari 2003	30.284	92.614
April 2003	32.282	94.211
Juli 2003	34.257	95.963
December 2003	35.457	97.305
Januari 2004	37.174	99.535
April 2004	38.364	100.991
Juli 2004	<b>39.424 (27,8 %)</b>	<b>102.406 ( 72,2 %)</b>

In januari 2002, toen het nieuwe systeem van tijdskrediet werd ingevoerd, vertegenwoordigden de vrouwen 81,55 % (d.i. 89.064 eenheden) van het totale aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen; bij de mannen was dat 18,44 % (d.i. 20.141 eenheden).

In juli 2004 vertegenwoordigen de vrouwen 72,2 % (d.i. 102.406 eenheden) van het totale aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen; bij de mannen is dat 27,8 % (d.i. 39.424 eenheden).

In het algemeen constateert de Raad dat zonder onderscheid naar geslacht, het aantal werknemers die gebruikmaken van het stelsel van tijdskrediet, in de loop van de onderzochte periode is gestegen.

Hoewel nog steeds meer vrouwen dan mannen hun arbeidstijd aanpassen, constateert de Raad dat er toch een duidelijke stijging is bij deze laatste categorie.

Het aantal mannen die hun arbeidstijd willen aanpassen, is in de loop van de onderzochte periode toegenomen met 75 %. Die stijging kan worden verklaard door de geestdrift voor het nieuwe stelsel van tijdskrediet. Het aantal mannen die hun arbeidstijd aanpassen is bijna verdubbeld : 18,44 % (d.i. 20.141 eenheden) in januari 2002 tegenover 27,8 % (d.i. 39.424 eenheden) in juli 2004. Sinds de invoering van de maatregel is hun aantal dus gestegen met 18.283 eenheden.

Het aantal vrouwen die hun loopbaan aanpassen, is gestegen met 13.342 eenheden, d.i. een stijging met 14,98 % in de loop van de onderzochte periode. In juli 2004 vertegenwoordigen de vrouwen 72,2 % van het totale aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen.

c. Verdeling per gewest en naar geslacht

Periode	Vlaams Gewest		Waals Gewest		Brussels Hoofdstedelijk Gewest	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Januari 2002	15.344	61.748	3.862	23.732	935	3.584
April 2002	17.299	62.963	4.055	23.855	1.042	3.588
Juli 2002	19.337	63.815	4.538	24.103	1.114	3.672
Oktober 2002	21.509	65.484	5.081	25.042	1.254	3.817
Januari 2003	23.362	64.064	5.615	24.583	1.307	3.967
April 2003	24.786	65.068	6.078	25.038	1.418	4.105

Juli 2003	26.057	66.207	6.667	25.629	1.533	4.127
December 2003	26.870	66.981	7.007	26.071	1.580	4.253
Januari 2004	28.031	68.367	7.472	26.735	1.671	4.433
April 2004	28.922	69.338	7.716	27.125	1.726	4.503
Juli 2004	<b>29.683</b>	<b>70.299</b>	<b>7.941</b>	<b>27.474</b>	<b>1.800</b>	<b>4.633</b>

In januari 2002 zag de verdeling van de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen, er als volgt uit : 76,2 % (d.i. 15.344 eenheden) van de mannen waren afkomstig uit het Vlaamse Gewest, 19,2 % (d.i. 3.862 eenheden) uit het Waalse Gewest en 4,6 % (d.i. 935 eenheden) uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In juli 2004 was 75,3 % (d.i. 29.683 eenheden) van de mannen afkomstig uit het Vlaamse Gewest, 20,14 % (d.i. 7.941 eenheden) uit het Waalse Gewest en 4,5 % (d.i. 1.800 eenheden) uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De Raad stelt vast dat er duidelijk meer mannen hun arbeidstijd aanpassen. In het Vlaamse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is hun aantal bijna verdubbeld en is hun aantal toegenomen met respectievelijk 93,45 % en 92,51 %. In het Waalse Gewest doet zich de grootste stijging voor aangezien het aantal mannen die gebruikmaken van loopbaanonderbreking of tijdskrediet meer dan verdubbeld is, namelijk een toename met 105,61 %.

Wat de vrouwen betreft constateert de Raad dat, hoewel ze nog steeds meer dan hun mannelijke collega's hun arbeidstijd aanpassen, hun aantal in de loop van de onderzochte periode minder sterk is gestegen dan dat van de mannen. Het aantal vrouwen die hun arbeidstijd aanpassen, is gestegen met 13,84 % in het Vlaamse Gewest, 15,76 % in het Waalse Gewest en 29,26 % in het Brusselse Gewest. Van de vrouwen die hun arbeidstijd aanpassen, was 68,64 % afkomstig uit het Vlaamse Gewest (70.299 eenheden in juli 2004), 26,82 % uit het Waalse Gewest (d.i. 27.474 eenheden in juli 2004) en 4,52 % uit het Brusselse Gewest (d.i. 4.633 eenheden in juli 2004).

In juli 2004 gaven de gewesten de volgende verdeling naar geslacht te zien van het aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen : 70,3 % vrouwen en 29,7 % mannen in het Vlaamse Gewest, 77,6 % vrouwen en 22,4 % mannen in het Waalse Gewest, 72 % vrouwen en 28 % mannen in het Brusselse Gewest.

d. Tussentijdse beschouwingen

Algemeen genomen constateert de Raad dat, ongeacht het gewest en het geslacht, het aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen, in de loop van de onderzochte periode is gestegen met 29,87 %, namelijk 141.830 eenheden in juli 2004.

Met betrekking tot de verdeling per gewest, zonder onderscheid naar geslacht, leidt de Raad uit zijn voorgaande analyses af dat het Vlaamse Gewest het grootste aantal werknemers telt die gebruikmaken van het stelsel van tijdskrediet; in juli 2004 was immers 70,50 % van het totale aantal werknemers die loopbaanonderbreking en tijdskrediet genoten woonachtig in het Vlaamse Gewest. Dat kan worden verklaard door de hogere bedragen van de onderbrekingsuitkeringen in Vlaanderen, als gevolg van de toekenning van aanmoedigingspremies. In vergelijking met het totale aantal werknemers die gebruikmaken van tijdskrediet, vertegenwoordigen de werknemers in het Waalse Gewest 24,97 % en in het Brusselse Gewest 4,53 %.

Wat de verdeling naar geslacht betreft, constateert de Raad dat nog steeds meer vrouwen dan mannen hun arbeidstijd aanpassen. In juli 2004 vertegenwoordigen de vrouwen 72,2 % en de mannen 27,8 % van het totale aantal werknemers die tijdskrediet genieten.

De Raad stelt ook vast dat er, sinds de invoering van het tijdskrediet, in de drie gewesten steeds meer mannen hun arbeidstijd aanpassen, namelijk een stijging met 75 % tegenover 15 % bij de vrouwen tijdens de onderzochte periode.

3. Aantal betalingen voor LO en TK per stelsel van onderbreking en naar geslacht

De onderstaande tabellen geven een overzicht van de verdeling per stelsel van onderbreking en naar geslacht, van het totale aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen.

De studie heeft betrekking op de maanden januari, april, juli en oktober van 2002, 2003 en 2004.

a. Verdeling van het totale aantal werknemers per stelsel van onderbreking

Periode	Volledige onderbreking		Vermindering 1/5	Vermindering 1/4	Vermindering 1/3	Vermindering 1/2	(1)	Algemeen totaal
	vanuit voltijdse betrekking	vanuit deeltijdse betrekking						
Januari 2002	14.876	8.655	23.554	5.072	2.185	50.150	4.713	109.205
April 2002	14.682	8.409	27.363	4.926	2.066	50.380	4.976	112.802
Juli 2002	14.798	8.427	30.407	4.702	1.962	51.089	5.194	116.579
Oktober 2002	14.413	7.941	34.599	4.484	1.842	53.462	5.446	122.187
Januari 2003	13.254	7.353	38.469	4.154	1.568	52.297	5.803	122.898
April 2003	13.318	7.416	41.462	3.986	1.481	52.663	6.167	126.493
Juli 2003	13.803	7.724	43.819	3.833	1.353	52.825	6.863	130.220
Oktober 2003	13.403	7.402	46.830	3.735	1.226	54.168	7.135	133.899
Januari 2004	13.184	7.309	50.364	3.546	1.187	53.633	7.486	136.709
April 2004	13.208	7.381	52.596	3.451	1.172	53.768	7.779	139.355



Juli 2004	<b>13.408</b>	<b>7.660</b>	<b>54.195</b>	3.341	1.129	<b>54.116</b>	7.981	<b>141.830</b>
<b>Totale stijging voor de periode:</b>								
<b>* in eenheden</b>	- 1.468	- 995	+ 30.641	- 1.731	- 1.056	+ 3.966	+ 3.268	+ 32.625
<b>* procentueel</b>	- 9,86 %	- 11,49 %	+ 130 %	- 34,12 %	- 48,33 %	+ 7,9 %	+ 69,34 %	+ 29,87 %

Legende :

- (1) Vermindering van een deeltijdse betrekking (van 75 % tot 99 % van een voltijdse betrekking) tot de helft van een voltijdse betrekking

De Raad stelt vast dat zowel mannen als vrouwen meer gebruikmaken van de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse of een 4/5-betrekking.

De Raad constateert dat het aantal werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, in de onderzochte periode met 7,9 % is toegenomen. In januari 2002 verminderde 45,9 % (d.i. 50.150 eenheden) van het totale aantal werknemers die hun arbeidsprestaties aanpassen, hun arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. In juli 2004 was dat 38,1 % (d.i. 54.116 eenheden), d.w.z. 3.966 eenheden meer dan bij het begin van de periode.

Net zoals de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking kent ook de 1/5-loopbaanvermindering een groot succes. Het aantal werknemers die gebruikmaken van deze formule is in de loop van de onderzochte periode gestegen met 130 %. In januari 2002 genoot 21,6 % (d.i. 23.554 eenheden) van het totale aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen een 1/5-loopbaanvermindering, tegenover 38,2 % (d.i. 54.195 eenheden) in juli 2004, d.w.z. iets meer dan het aantal werknemers die hun arbeidsprestaties verminderden tot een halftijdse betrekking.

De formules van vermindering van de arbeidsprestaties met 1/4 en 1/3 worden in de onderzochte periode steeds minder gebruikt, wat kan worden verklaard door het feit dat deze formules niet meer in het nieuwe stelsel van tijds-krediet zijn opgenomen.

De Raad stelt ten slotte vast dat in de onderzochte periode het aantal werknemers die hun loopbaan volledig onderbreken vanuit een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling, is gedaald. In januari 2002 was dat respectievelijk 13,9 % (d.i. 14.876 eenheden) en 7,9 % (d.i. 8.655 eenheden) van het totale aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen, tegenover respectievelijk 9,4 % (d.i. 13.408 eenheden) en 5,4 % (d.i. 7.660 eenheden) in juli 2004.

b. Verdeling van de werknemers naar geslacht en per stelsel van onderbreking

1) Mannen

Periode	Volledige onderbreking		Vermindering 1/5	Vermindering 1/4	Vermindering 1/3	Vermindering 1/2	(1)	Algemeen totaal
	vanuit voltijdse betrekking	vanuit deeltijdse betrekking						
Januari 2002	4.386	359	<b>6.009</b>	442	286	<b>8.553</b>	106	<b>20.141</b>
April 2002	4.229	356	7.975	401	270	9.029	136	22.396
Juli 2002	4.342	353	9.960	381	260	9.540	153	24.989
Oktober 2002	4.312	368	12.296	368	239	10.083	178	27.844
Januari 2003	4.096	319	14.660	337	216	10.461	195	30.284
April 2003	4.220	324	16.191	329	210	10.800	208	32.282
Juli 2003	4.479	363	17.485	311	194	11.197	228	32.793
Oktober 2003	4.397	318	18.673	303	181	11.444	233	35.549
Januari 2004	4.421	339	20.137	274	178	11.572	253	37.174
April 2004	4.477	341	21.004	276	180	11.827	259	38.094

Juli 2004	4.507	337	<b>21.767</b>	266	170	<b>12.108</b>	269	<b>39.424</b>
<b>Totale stijging voor de periode :</b>								
<b>* in eenheden</b>	+ 121	- 22	+ 15.758	- 176	- 116	+ 3.555	+ 163	+ 19.283
<b>* procentueel</b>	+ 2,75 %	- 6,12 %	+ 262 %	- 39,8	- 40,5 %	+ 41,5 %	+ 153,77 %	+ 95,74 %

Legende :

- (1) Vermindering van een deeltijdse betrekking (van 75 % tot 99 % van een voltijdse betrekking) tot de helft van een voltijdse betrekking

De Raad merkt op dat het aantal mannen die tewerkgesteld zijn in het kader van tijdskrediet verschilt naar gelang de formule.

De 1/5-loopbaanvermindering is voor mannen zeer aantrekkelijk. In januari 2002 verminderde 29,8 % (d.i. 6.009 eenheden) van het totale aantal mannen die hun arbeidstijd aanpassen, hun loopbaan met 1/5. In juli 2004 was hun aantal bijna verviervoudigd, namelijk 55,22 % (d.i. 21.767 eenheden).

Daarnaast constateert de Raad dat hoewel in het begin van de onderzochte periode de mannen meer gebruikmaakten van de formule van een vermindering van een deeltijdse betrekking, namelijk 42,4 % (d.i. 8.553 eenheden), hun aantal in juli 2004 minder sterk was gestegen dan het aantal werknemers die de formule van een 4/5-betrekking genieten. In juli 2004 verminderde 30,71 % (d.i. 12.108 eenheden) van de mannen hun arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De klassieke formules van loopbaanonderbreking vanuit een voltijdse of deeltijdse betrekking kennen bij die werknemers weinig succes. In juli 2004 genoot 11,44 % (d.i. 4.507 eenheden) van de mannelijke werknemers die hun arbeidstijd aanpassen een onderbreking vanuit een voltijdse betrekking en 0,85 % (d.i. 337 eenheden) een onderbreking vanuit een deeltijdse betrekking.

2) Vrouwen

Periode	Volledige onderbreking		Vermindering 1/5	Vermindering 1/4	Vermindering 1/3	Vermindering 1/2	(1)	Algemeen totaal
	vanuit voltijdse betrekking	vanuit deeltijdse betrekking						
Januari 2002	10.490	8.296	<b>17.545</b>	4.630	1.899	<b>41.597</b>	4.607	<b>89.064</b>
April 2002	10.453	8.053	19.388	4.525	1.796	41.351	4.840	90.406
Juli 2002	10.456	8.074	20.447	4.321	1.702	41.549	5.041	91.590
Oktober 2002	10.101	7.573	22.303	4.116	1.603	43.379	5.268	94.343
Januari 2003	9.158	7.034	23.809	3.817	1.352	41.836	5.608	92.614
April 2003	9.098	7.092	25.271	3.657	1.271	41.863	5.959	94.211
Juli 2003	9.324	7.361	26.334	3.522	1.159	41.628	6.635	95.963
Oktober 2003	9.006	7.084	28.157	3.432	1.045	42.724	6.902	98.350
Januari 2004	8.763	6.970	30.227	3.272	1.009	42.061	7.233	99.535
April 2004	8.731	7.040	31.592	3.175	992	41.941	7.520	100.991
Juli 2004	8.901	7.323	<b>32.428</b>	3.075	959	<b>42.008</b>	7.712	<b>102.406</b>
<b>Totale stijging voor de periode :</b>								
<b>* in eenheden</b>	- 1.589	- 973	+ 14.883	- 1.555	- 940	+ 411	+ 3.105	+ 13.342
<b>* procentueel</b>	- 15,14 %	- 11,72 %	+ 14,53 %	- 33,58 %	- 49,5 %	+0,98 %	+ 67,39	+ 15 %

Legende :

- (1) Vermindering van een deeltijdse betrekking (van 75 % tot 99 % van een voltijdse betrekking) tot de helft van een voltijdse betrekking

De Raad merkt op dat de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking bij vrouwen de meest succesvolle formule is.

In januari 2002 koos 46,7 % (d.i. 41.597 eenheden) van de vrouwen die hun arbeidstijd aanpassen voor deze formule, tegenover 41,02 % (d.i. 42.008 eenheden) in juli 2004. Ter vergelijking : van het totale aantal mannen die hun arbeidstijd aanpassen, koos 30,71 % (d.i. 12.108 eenheden) voor de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Hoewel de formule van de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking het meest voorkomt bij de vrouwen, is het aantal vrouwen die er in de loop van de onderzochte periode gebruik van hebben gemaakt, maar met 411 eenheden (d.i. 0,98 %) toegenomen.

Dat kan worden verklaard doordat in de loop van de betrokken periode een aanzienlijk aantal werkneemsters ook gebruikmaakten van de formule van de 4/5-betrekking. In januari 2002 koos 19,7 % (d.i. 17.545 eenheden) voor de 1/5-loopbaanvermindering, tegenover 31,7 % (d.i. 32.428 eenheden) in juli 2004. Het aantal vrouwen die kiezen voor een 4/5-betrekking is dus met 14,53 % toegenomen.

Het aantal vrouwen die gebruikmaakten van de loopbaanonderbreking vanuit een voltijdse of deeltijdse betrekking is tijdens de onderzochte periode gedaald met respectievelijk 1.589 eenheden en 973 eenheden.

c. Tussentijdse beschouwingen

De Raad leidt uit de studie van de cijfergegevens af dat de 1/5-loopbaanvermindering bij de mannen de meest gebruikte formule is. Op de tweede plaats komt de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

In juli 2004 koos 55,22 % van de mannen die hun arbeidstijd aanpassen voor de 1/5-loopbaanvermindering en 30,71 % voor de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De Raad stelt vast dat de vrouwen in de eerste plaats kiezen voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en in de tweede plaats voor de 1/5-loopbaanvermindering.

In juli 2004 koos 41,02 % van de vrouwen die hun arbeidstijd aanpassen voor de vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking en 31,7 % voor de 1/5-loopbaanvermindering.

Hoewel nog steeds meer vrouwen dan mannen hun loopbaan onderbreken, is het verschil tussen beide geslachten in de loop van de onderzochte periode kleiner geworden. De Raad constateert dat het aantal mannen die voor formules van tijdskrediet kiezen, verhoudingsgewijs sterker stijgt dan het aantal vrouwen.

Zo geeft de formule van 1/5-loopbaanvermindering de volgende verdeling te zien : 25,5 % mannen en 74,5 % vrouwen in januari 2002 en 40,2 % mannen en 59,8 % vrouwen in juli 2004.

De formule van de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking geeft de volgende verdeling te zien : 17,1 % mannen en 82,9 % vrouwen in januari 2002 en respectievelijk 22,4 % en 77,6 % in juli 2004.

#### 4. Aantal betalingen voor LO en TK per leeftijdscategorie en stelsel van onderbreking

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de verdeling van de werknemers die hun loopbaan aanpassen, per stelsel van onderbreking en naar leeftijdscategorie.

In tegenstelling tot de tabellen hierboven omvatten de onderstaande cijfergegevens van de RVA ook de betalingen van de autonome overheidsbedrijven.

De studie heeft betrekking op de maanden januari, april, juli en oktober van 2002, 2003 en 2004.

Periode	Leeftijdscategorie	Volledige onderbreking		Vermindering 1/5	Vermindering 1/4	Vermindering 1/3	Vermindering 1/2	(1)	Algemeen totaal
		vanuit voltijdse betrekking	vanuit deeltijdse betrekking						
Januari 2002	<b>jonger dan 20 jaar</b>	4	0	2	0	0	0	0	6
	<b>van 20 tot -40 jaar</b>	<b>9.305</b>	<b>5.488</b>	<b>10.519</b>	2.819	1.052	<b>14.221</b>	1.764	45.168
	<b>van 40 tot -50 jaar</b>	3.063	1.976	<b>6.046</b>	1.312	606	<b>9.367</b>	809	23.179
	<b>50 jaar en ouder</b>	<b>2.504</b>	<b>1.190</b>	<b>6.987</b>	941	527	<b>26.562</b>	2.140	40.852
	<b>Algemeen totaal</b>	14.876	8.655	23.554	5.072	2.185	50.150	4.713	109.205
April 2002	<b>jonger dan 20 jaar</b>	4	0	2	0	0	1	0	7
	<b>van 20 tot -40 jaar</b>	9.043	5.265	11.190	2.672	962	13.924	1.777	44.833
	<b>van 40 tot -50 jaar</b>	3.030	1.947	6.967	1.311	588	9.297	862	24.002
	<b>50 jaar en ouder</b>	2.605	1.197	9.204	943	516	27.158	2.337	43.960
	<b>Algemeen totaal</b>	14.682	8.409	27.363	4.926	2.066	50.380	4.976	112.802
Juli 2002	<b>jonger dan 20 jaar</b>	3	0	1	0	0	0	0	4
	<b>van 20 tot -40 jaar</b>	8.692	5.158	11.360	2.471	884	13.770	1.813	44.248
	<b>van 40 tot -50 jaar</b>	3.178	2.025	7.904	1.295	570	9.416	908	25.296
	<b>50 jaar en ouder</b>	2.833	1.244	11.274	936	508	28.028	2.475	47.298
	<b>Algemeen totaal</b>	14.806	8.427	30.539	4.702	1.962	51.214	5.196	116.846
Oktober 2002	<b>jonger dan 20 jaar</b>	3	0	1	0	0	0	0	4
	<b>van 20 tot -40 jaar</b>	8.523	4.814	12.292	2.268	789	14.411	1.897	44.938
	<b>van 40 tot -50 jaar</b>	3.081	1.921	9.622	1.266	544	9.961	990	27.334
	<b>50 jaar en ouder</b>	2.979	1.231	14.227	950	509	29.608	2.674	52.178
	<b>Algemeen totaal</b>	14.586	7.966	36.142	4.484	1.842	57.980	5.454	124.454
Januari 2003	<b>jonger dan 20 jaar</b>	0	0	1	0	0	0	0	1
	<b>van 20 tot -40 jaar</b>	8.736	4.565	12.893	2.107	652	13.455	1.883	43.191
	<b>van 40 tot -50 jaar</b>	2.971	1.740	10.177	1.136	444	9.420	976	27.764
	<b>50 jaar en ouder</b>	2.999	1.201	17.354	911	472	30.346	2.955	56.238
	<b>Algemeen totaal</b>	13.606	7.406	41.425	4.154	1.568	53.221	5.814	127.194
April 2003	<b>jonger dan 20 jaar</b>	3	3	1	0	0	1	0	8
	<b>van 20 tot -40 jaar</b>	7.657	4.472	13.390	1.972	603	13.456	1.983	43.533
	<b>van 40 tot -50 jaar</b>	2.900	1.763	12.135	1.105	409	9.364	1.038	28.714
	<b>50 jaar en ouder</b>	3.207	1.237	19.383	909	469	31.015	3.161	59.381
	<b>Algemeen totaal</b>	13.767	7.475	44.909	3.986	1.481	53.836	6.182	131.636

Juli 2003	<b>jonger dan 20 jaar</b>	0	1	0	0	0	0	0	1
	<b>van 20 tot -40 jaar</b>	8.631	4.578	13.371	1.857	543	19.269	2.073	43.522
	<b>van 40 tot -50 jaar</b>	3.073	1.912	12.888	1.072	357	9.436	1.239	29.987
	<b>50 jaar en ouder</b>	3.623	1.298	20.973	904	453	31.578	3.576	62.405
	<b>Algemeen totaal</b>	14.337	7.789	47.432	3.833	1.353	54.283	6.888	135.915
Oktober 2003	<b>jonger dan 20 jaar</b>	1	0	0	0	0	0	0	1
	<b>van 20 tot -40 jaar</b>	7.407	4.338	14.245	1.766	480	13.801	2.117	44.154
	<b>van 40 tot -50 jaar</b>	2.865	1.799	13.683	1.057	309	9.349	1.268	30.330
	<b>50 jaar en ouder</b>	3.766	1.325	22.863	912	437	32.624	3.780	65.707
	<b>Algemeen totaal</b>	14.039	7.462	50.791	3.735	1.226	55.774	7.165	140.192
Januari 2004	<b>jonger dan 20 jaar</b>	1	0	0	0	0	0	0	1
	<b>van 20 tot -40 jaar</b>	8.234	4.295	14.971	1.668	445	13.331	2.167	44.111
	<b>van 40 tot -50 jaar</b>	2.475	1.742	14.470	972	295	8.988	1.285	30.497
	<b>50 jaar en ouder</b>	3.886	1.329	25.018	906	447	33.006	4.077	68.669
	<b>Algemeen totaal</b>	13.866	7.366	54.459	3.546	1.187	55.325	7.529	143.278
April 2004	<b>jonger dan 20 jaar</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>van 20 tot -40 jaar</b>	7.152	4.274	15.436	1.583	430	13.121	2.236	44.232
	<b>van 40 tot -50 jaar</b>	2.779	1.788	15.114	962	290	8.958	1.323	31.214
	<b>50 jaar en ouder</b>	4.009	1.376	26.563	906	452	33.501	4.272	71.079
	<b>Algemeen totaal</b>	13.940	7.438	57.113	3.451	1.172	55.580	7.831	146.525
Juli 2004	<b>jonger dan 20 jaar</b>	1	0	0	0	0	0	0	1
	<b>van 20 tot -40 jaar</b>	<b>8.071</b>	<b>4.347</b>	<b>15.598</b>	1.497	398	<b>12.927</b>	2.232	44.070
	<b>van 40 tot -50 jaar</b>	<b>2.994</b>	<b>1.919</b>	<b>15.407</b>	939	283	<b>9.100</b>	1.385	32.027
	<b>50 jaar en ouder</b>	<b>4.159</b>	<b>1.451</b>	<b>28.136</b>	905	448	<b>34.093</b>	4.452	73.644
	<b>Algemeen totaal</b>	14.225	7.717	59.141	3.341	1.129	56.120	8.069	149.742

Legende :

- (1) Vermindering van een deeltijdse betrekking (van 75 % tot 99 % van een voltijdse betrekking) tot de helft van een voltijdse betrekking

a. Verdeling per leeftijdscategorie

De Raad constateert dat in de onderzochte periode de werknemers onder de 20 jaar hun loopbaan bijna niet onderbreken, ongeacht het stelsel van onderbreking (LO voltijdse betrekking, LO deeltijdse betrekking, vermindering tot een halftijdse betrekking, 1/3-, 1/4-, 1/5-vermindering), aangezien ze nog niet één percent uitmaken van het totale aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen.



In januari 2002 waren de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen als volgt uitgesplitst : 41,4 % (d.i. 45.168 eenheden) in de leeftijd van 20 tot 40 min, 21,2 % (d.i. 23.179 eenheden) in de leeftijd van 40 tot 50 min en 37,4 % (d.i. 40.852 eenheden) 50 jaar en ouder.

In juli 2004 was dat respectievelijk 29,4 % (d.i. 44.070 eenheden), 21,4 % (d.i. 32.027 eenheden) en 49,2 % (d.i. 73.644 eenheden).

De Raad constateert dat in de onderzochte periode het aandeel van de werknemers van 50 jaar en ouder sterk is toegenomen, het aantal werknemers in de leeftijd van 20 tot 40 min verhoudingsgewijs is gedaald en het aandeel van de werknemers in de leeftijd van 40 tot 50 min lichtjes is toegenomen.

b. Verdeling per leeftijdscategorie en stelsel van onderbreking

In januari 2002 maakten de werknemers in de leeftijd van 20 tot 40 min het meest gebruik van het stelsel van tijdskrediet of loopbaanonderbreking. In deze leeftijdscategorie koos 31,5 % voor een vermindering tot een halftijdse betrekking, 23,3 % voor een 1/5-loopbaanvermindering, 20,6 % voor de onderbreking vanuit een voltijdse betrekking en 12,2 % voor de onderbreking vanuit een deeltijdse betrekking.

De formules van 1/4- en 1/3-vermindering worden weinig gebruikt aangezien ze in het nieuwe stelsel van tijdskrediet geleidelijk worden afgeschaft.

Het aantal werknemers in de leeftijd van 20 tot 40 min die hun arbeidstijd aanpassen, is in de onderzochte periode met 1.098 eenheden gedaald.

In juli 2004 genoot 35,4 % van de werknemers in de leeftijd van 20 tot 40 min een 1/5-loopbaanvermindering, 29,3 % een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, 18,3 % een onderbreking vanuit een voltijdse betrekking en 9,9 % een onderbreking vanuit een deeltijdse betrekking.

In januari 2002 was 21,2 % van het aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen, in de leeftijd van 40 tot 50 min. Van de werknemers in deze leeftijdscategorie verminderde 40,4 % de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, genoot 20,3 % een 1/5-loopbaanvermindering, 13,2 % een onderbreking vanuit een voltijdse betrekking en 8,5 % een onderbreking vanuit een deeltijdse betrekking.

In juli 2004 maakten deze werknemers 21,4 % uit van het totale aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen. In deze leeftijdscategorie genoot 48,1 % een 1/5-loopbaanvermindering, 28,4 % een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, 9,3 % een onderbreking vanuit een voltijdse betrekking en 5,9 % een onderbreking vanuit een deeltijdse betrekking.

In januari 2002 was 37,4 % van het totale aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen, 50 jaar en ouder. Daarvan verminderde 65 % de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, genoot 17,1 % een 1/5-loopbaanvermindering, 6,1 % een onderbreking vanuit een voltijdse betrekking en 2,9 % een onderbreking vanuit een deeltijdse betrekking.

In juli 2004 maakten deze werknemers 49,2 % uit van het totale aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen. In deze leeftijdscategorie genoot 46,3 % een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, 38,2 % een 1/5-loopbaanvermindering, 5,6 % een onderbreking vanuit een voltijdse betrekking en 2 % een onderbreking vanuit een deeltijdse betrekking.

c. Tussentijdse beschouwingen

De Raad constateert dat in januari 2002 vooral de werknemers in de leeftijd van 20 tot 40 min hun arbeidstijd aanpassen. Nu vormen de werknemers van 50 jaar en ouder veruit de grootste groep.

Het aantal werknemers in de leeftijd van 40 tot 50 min is in de onderzochte periode met 8.848 eenheden toegenomen.

De werknemers in de leeftijd van 20 tot 40 min kiezen in de onderzochte periode het meest voor de formule van de 1/5-loopbaanvermindering. Dat is vooral te verklaren door de inwerkingtreding van het nieuwe stelsel van tijdskrediet en de geleidelijke daling van het aantal werknemers van deze leeftijdscategorie in de formule van de vermindering tot een halftijdse betrekking.

De Raad constateert bovendien dat in de onderzochte periode ook de werknemers in de leeftijd van 40 tot 50 min het meest gebruikmaken van een 1/5-loopbaanvermindering en dat hun aantal met 9.361 eenheden is toegenomen.

De werknemers in de leeftijd van 40 tot 50 min maken ook vaak gebruik van de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking; hun aantal is in de onderzochte periode vrij stabiel gebleven en gedaald met 267 eenheden. Die werknemers maken ook minder gebruik van de formules van onderbreking van een voltijdse of deeltijdse betrekking.

De Raad constateert ook dat in de onderzochte periode het aandeel van de werknemers van 50 jaar en ouder in de meeste stelsels van onderbreking niet even sterk is toegenomen. Ze kiezen vooral voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of voor een 1/5-loopbaanvermindering.

De meeste werknemers van 50 jaar en ouder kiezen voor de twee formules waarin het nieuwe stelsel van tijdskrediet voor deze leeftijdscategorie voorziet en in die twee formules is hun aantal het sterkst toegenomen.

Evenals de twee bovenvermelde leeftijdscategorieën, maken ook de werknemers van 50 jaar en ouder weinig gebruik van de klassieke formules van loopbaanonderbreking. Het aantal werknemers die voor deze twee formules hebben gekozen, is echter lichtjes toegenomen.

##### 5. Aantal betalingen voor LO en TK naar geslacht en per stelsel van onderbreking

De onderstaande tabellen geven een overzicht van de verdeling, naar geslacht en per stelsel van onderbreking, van het aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen en maken onderscheid tussen de werknemers onder de 50 jaar en de werknemers boven de 50 jaar.

a. Verdeling naar geslacht en per stelsel van onderbreking

1) Mannen

Periode	LO vol- tijdse be- trek- king	Jonger dan 50 jaar							Ouder dan 50 jaar							Sub- Totaal	Totaal
		(1)	1/2	1/3	1/4	1/5	(2)	Sub- totaal	(3)	1/2	1/3	1/4	1/5	(4)			
Oktober 2002	<b>3.817</b>	65	961	81	158	<b>3.630</b>	0	<b>4.895</b>	113	<b>6.702</b>	139	202	<b>8.666</b>	253	<b>16.075</b>	<b>24.787</b>	
Oktober 2003	4.036	58	1.042	58	126	<b>5.171</b>	0	6.455	160	8.240	123	177	<b>13.501</b>	149	22.350	<b>32.841</b>	
Januari 2004	4.153	62	1.029	54	105	<b>5.471</b>	0	6.721	177	8.579	124	169	<b>14.655</b>	133	23.837	<b>34.711</b>	
April 2004	4.203	59	1.041	53	107	<b>5.586</b>	0	6.846	187	8.895	127	169	<b>15.399</b>	115	24.892	<b>35.941</b>	
Juli 2004	<b>4.215</b>	57	1.039	51	102	<b>5.710</b>	0	<b>6.959</b>	199	<b>9.193</b>	119	164	<b>16.033</b>	102	<b>25.810</b>	<b>36.984</b>	

Legende :

- (1) Vermindering van de prestaties in een deeltijdse betrekking van groter dan of gelijk aan een 3/4-betrekking tot de helft van de prestaties van een voltijdse betrekking.
- (2) Halvering van de prestaties.
- (3) Vermindering van de prestaties in een deeltijdse betrekking van groter dan of gelijk aan een 3/4-betrekking tot de helft van de prestaties van een voltijdse betrekking.
- (4) Vermindering voor de werknemers van 50 jaar en ouder tot aan het pensioen.

Algemeen genomen merkt de Raad op dat in de onderzochte periode het aantal mannen die hun arbeidstijd aanpassen, ongeacht of ze jonger of ouder dan 50 jaar zijn, met 12.197 eenheden is toegenomen. Er kan vooral worden gewezen op het aantal mannen boven de 50, dat met 9.735 eenheden is toegenomen. Het aantal mannen onder de 50 is maar met 2.064 eenheden toegenomen.

De Raad constateert dat de mannen onder de 50 veel minder gebruikmaken van de verschillende formules van tijdskrediet dan de mannen boven de 50.

In oktober 2002 maakten de mannen onder de 50 jaar 19,7 % uit van het totale aantal mannen die gebruikmaken van de diverse formules van tijdskrediet, met uitzondering van de volledige onderbreking, voor de mannen van 50 jaar en ouder was dat 64,9 %. Van alle mannen genoot 15,4 % een volledige onderbreking, zonder dat onderscheid kan worden gemaakt tussen de mannen onder de 50 en de mannen van 50 jaar en ouder.

In juli 2004 maakten de mannen onder de 50 jaar 18,8 % uit van het totale aantal mannen die hun arbeidstijd aanpassen; voor de mannen boven de 50 was dat 69,8 %. Van alle mannen, ongeacht de leeftijdscategorie, genoot 11,4 % een volledige onderbreking.

De mannen onder de 50 maakten in de onderzochte periode het meest gebruik van de 1/5-loopbaanvermindering.

In oktober 2002 maakte 74,15 % van de mannen onder de 50, met uitzondering van degenen die een volledige onderbreking genoten, gebruik van een 1/5-loopbaanvermindering en 19,6 % van een vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking.

In juli 2004 maakte 82,1 % van de werknemers onder de 50 gebruik van een 1/5-loopbaanvermindering en 14,9 % van een vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking, met uitzondering van degenen die een volledige onderbreking genoten.

Zoals hierboven reeds werd vermeld, passen mannen boven de 50 hun arbeidstijd meer aan dan mannen onder de 50.

De mannen boven de 50 maakten in oktober 2002 het meest gebruik van de formule van de 1/5-loopbaanvermindering. Van de mannen boven de 50 die hun arbeidstijd aanpassen, met uitzondering van degenen die een volledige onderbreking genoten, maakte 53,9 % gebruik van een 1/5-loopbaanvermindering en 41,6 % van een vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking.

Ook in juli 2004 maakten de mannen boven de 50 het meest gebruik van de 1/5-loopbaanvermindering. Hun aantal is in de onderzochte periode bijna verdubbeld. In juli 2004 genoot 62,1 % van de mannen boven de 50 een 1/5-loopbaanvermindering.

Terzelfder tijd constateert de Raad dat het aantal mannen boven de 50 die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, in de onderzochte periode ook is toegenomen. In juli 2004 maakten ze 35,6 % uit van de mannen boven de 50 die hun arbeidstijd aanpassen.

In oktober 2002 maakten in totaal 24.787 mannen, ongeacht de leeftijdscategorie, gebruik van een formule van tijdskrediet; in juli 2004 was dat 36.984.

## 2) Vrouwen

Periode	LO voltijdse betrekking	Jonger dan 50 jaar							Ouder dan 50 jaar							Sub-totaal	Totaal
		(1)	1/2	1/3	1/4	1/5	(2)	Sub-totaal	(3)	1/2	1/3	1/4	1/5	(4)	Sub-totaal		
Oktober 2002	<b>13.810</b>	2.753	<b>11.560</b>	982	3.269	<b>17.371</b>	0	<b>35.935</b>	2.510	<b>12.643</b>	301	697	<b>4.932</b>	1.212	<b>22.295</b>	<b>72.040</b>	
Oktober 2003	<b>12.721</b>	3.209	<b>11.201</b>	726	2.728	<b>20.960</b>	1	38.242	3309	<b>14.254</b>	306	690	7.459	791	26.809	<b>78.085</b>	
Januari 2004	<b>12.581</b>	3.294	<b>11.065</b>	687	2.564	<b>21.726</b>	0	39.606	3.589	<b>14.702</b>	311	693	8.207	694	28.196	<b>80.383</b>	
April 2004	<b>12.642</b>	3.415	<b>11.046</b>	667	2.472	<b>22.860</b>	0	39.830	3.764	<b>14.962</b>	315	690	9.218	599	29.023	<b>82.125</b>	
Juli 2004	<b>12.997</b>	3.466	<b>11.043</b>	632	2.377	<b>23.218</b>	0	<b>40.736</b>	3.903	<b>15.128</b>	316	689	<b>9.166</b>	522	<b>29.724</b>	<b>83.457</b>	

### Legende :

- (1) Vermindering van de prestaties in een deeltijdse betrekking van groter dan of gelijk aan een 3/4-betrekking tot de helft van de prestaties van een voltijdse betrekking.
- (2) Halvering van de prestaties.
- (3) Vermindering van de prestaties in een deeltijdse betrekking van groter dan of gelijk aan een 3/4-betrekking tot de helft van de prestaties van een voltijdse betrekking.
- (4) Vermindering voor de werknemers van 50 jaar en ouder tot aan het pensioen.

Algemeen genomen merkt de Raad op dat de vrouwen, ongeacht of ze jonger of ouder dan 50 jaar zijn, meer dan de mannen hun arbeidstijd aanpassen.

De Raad constateert ook dat in de onderzochte periode het aantal vrouwen die hun arbeidstijd aanpassen, ongeacht de leeftijdscategorie, met 11.417 eenheden is toegenomen.

Net als bij de mannen is het aantal vrouwen boven de 50 die hun arbeidstijd aanpassen, in de onderzochte periode toegenomen, namelijk met 7.429 eenheden. Het aantal vrouwen onder de 50 is met 4.801 eenheden toegenomen. Het aantal vrouwen die een volledige onderbreking genieten, ongeacht of ze jonger of ouder dan 50 jaar zijn, is in de onderzochte periode echter met 813 eenheden gedaald.

De Raad wijst erop dat, in tegenstelling tot de mannen, het aantal vrouwen onder de 50 die hun arbeidstijd aanpassen, groter is dan het aantal vrouwen boven de 50.

In oktober 2002 was 49,9 % van de vrouwen die een formule van tijdskrediet genieten, met uitzondering van de volledige onderbreking, jonger dan 50 jaar en 30,9 % 50 jaar en ouder. Ongeacht de leeftijdscategorie genoot 19,2 % van de vrouwen een volledige onderbreking.

In juli 2004 was 48,8 % van de vrouwen die hun arbeidstijd aanpassen, jonger dan 50 jaar en 35,6 % ouder dan 50 jaar. Ongeacht de leeftijdscategorie genoot 15,6 % van de vrouwen een volledige onderbreking.

In de onderzochte periode maken de vrouwen onder de 50 jaar meer gebruik van de 1/5-loopbaanvermindering.

In oktober 2002 maakte 48,3 % van de vrouwen onder de 50, met uitzondering van degenen die een volledige onderbreking genoten, gebruik van de 1/5-loopbaanvermindering en 32,2 % van een vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking .

In juli 2004 genoot 56,9 % van de vrouwen onder de 50 een 1/5-loopbaanvermindering en 27,1 % een vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking.

De vrouwen boven de 50, die minder dan de vrouwen onder de 50 hun arbeidstijd aanpassen, kiezen in de onderzochte periode het meest voor de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Het aantal vrouwen boven de 50 die een 1/5-loopbaanvermindering genieten, is met 4.234 eenheden toegenomen.

In oktober 2002 maakte 56,7 % van de vrouwen boven de 50 die hun arbeidstijd aanpassen, met uitzondering van degenen die een volledige onderbreking genoten, gebruik van een vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking en 22,1 % van een 1/5-loopbaanvermindering.

Ook in juli 2004 kozen de vrouwen boven de 50 het meest voor de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, namelijk 50,9 %.

Terzelfder tijd constateert de Raad dat het aantal vrouwen die kiezen voor een 1/5-loopbaanvermindering, in de onderzochte periode met 4.234 eenheden is toegenomen. Zo bevond 30,8 % van de vrouwen boven de 50 die hun arbeidstijd aanpassen, zich in dat stelsel van onderbreking.

De Raad constateert bovendien dat het aantal vrouwen die een volledige onderbreking genieten, ongeacht de leeftijdscategorie, is gedaald.

In oktober 2002 maakten in totaal 72.040 vrouwen, ongeacht de leeftijdscategorie, gebruik van een formule van tijdskrediet; in juli 2004 was dat 83.457.

b. Tussentijdse beschouwingen

Uit de voorgaande constatering leidt de Raad af dat de vrouwen onder de 50 hun arbeidstijd meer aanpassen en dat ze het meest kiezen voor de formule van de 1/5-loopbaanvermindering.



De vrouwen boven de 50, die hun arbeidstijd minder aanpassen dan de vrouwen onder de 50, kiezen het meest voor de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De mannen van 50 jaar en ouder passen hun arbeidstijd meer aan dan de mannen onder de 50. Ongeacht de leeftijdscategorie kiezen de mannen echter het meest voor de formule van de 1/5-loopbaanvermindering.

De Raad stelt ook vast dat het aantal vrouwen boven de 50 in de formule van de 1/5-loopbaanvermindering en het aantal mannen boven de 50 in de formule van de vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking is toegenomen.

#### 6. Aantal betalingen voor LO en TK per bedrijfstak en naar geslacht

De onderstaande tabellen geven voor de maanden juni 2002, 2003, 2004 en 2005 een overzicht van de verdeling, per bedrijfstak en naar geslacht, van het aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen (oud stelsel van loopbaanonderbreking en stelsel van tijdkrediet).

Nijverheids- takken	Juni 2002			Juni 2003			Juni 2004			Juni 2005		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Landbouw en jacht	52	105	157	58	117	175	69	126	195	75 <b>+44%</b>	123 <b>+17%</b>	198 <b>+26%</b>
Bosbouw en bosont- ginning	4	1	5	5	2	7	8	1	9	8 <b>+50%</b>	3 <b>+66%</b>	11 <b>+120%</b>
Visserij	1	13	14	9	18	27	12	18	30	13 <b>+1200%</b>	21 <b>+61%</b>	34 <b>+143%</b>
Winning en bewerking van vaste brandstoffen	4	23	27	9	21	30	11	22	33	18 <b>+350%</b>	23 <b>=</b>	41 <b>+52%</b>
Cokesovenbedrijven/ Aardolie- en aardgas- winning/Aardolieraffi- naderijen	123	101	224	155	120	275	132	134	266	139 <b>+13%</b>	143 <b>+41%</b>	282 <b>+26%</b>
Winning en vervaardi- ging van splijt- en kweekstoffen/Produc- tie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en warm water/	694	250	944	1.019	260	1.279	1.282	293	1.575	1344	291	1.635

Waterleidingsbedr.												
										<b>+93%</b>	<b>+16%</b>	<b>+73%</b>
Winning en voorbereking van metaalhoudende ertsen/Vervaardiging en eerste verwerking van metalen	348	160	508	444	182	626	486	192	678	490	191	681
										<b>+41%</b>	<b>+19%</b>	<b>+34%</b>
Winning van niet-metaalhoudende & niet-energetische delfst./veenderijen	46	39	85	81	38	119	89	36	125	98	42	140
										<b>+113%</b>	<b>+8%</b>	<b>+65%</b>
Vervaardiging van producten uit niet-metaalhoudende delfstoffen	193	56	249	300	58	358	340	61	401	383	62	445
										<b>+98%</b>	<b>+11%</b>	<b>+79%</b>
Glasindustrie	151	157	308	213	163	376	229	164	393	252	150	402
										<b>+67%</b>	<b>-4%</b>	<b>+30%</b>
Chem. industrie/Kunstmatige & synthetische continugaren- & vezelfabr.	1.603	2.873	4.476	2.375	3.031	5.406	2.666	3.362	6.028	2.886	3.535	6.421
										<b>+18%</b>	<b>+23%</b>	<b>+43%</b>
Vervaardiging van producten uit metaal	223	236	459	301	193	494	306	162	468	277	154	431
										<b>+24%</b>	<b>-35%</b>	<b>-6%</b>
Machinebouw	3.126	2.507	5.633	4.553	2.792	7.345	5.218	2.996	8.214	5.849	3.227	9.076
										<b>+87%</b>	<b>+29%</b>	<b>+61%</b>
Bureaumachinefabrieken/Fabr. van machines voor informatieverwerking/Elektronische industrie	312	311	623	496	293	789	595	280	875	668	261	929
										<b>+114%</b>	<b>-16%</b>	<b>+49%</b>
Automobielfbouw/Fabr. van auto-onderdelen/Transportmiddelenfabrieken	230	241	471	307	229	536	307	228	535	304	198	502
										<b>+32%</b>	<b>+18%</b>	<b>+6%</b>

Fijnmechanisme en optische industrie	8	27	35	7	18	25	10	18	28	10	18	28
										<b>+25%</b>	<b>-33%</b>	<b>-20%</b>
Voedingsmiddelenindustrie/Drankbereiding	859	1.956	2.815	1.175	1.987	3.162	1.325	2.165	3.490	1.494	2.351	3.845
										<b>+74%</b>	<b>+20%</b>	<b>+36%</b>
Tabaksnijverheid	24	241	265	39	267	306	38	262	300	34	261	295
										<b>+42%</b>	<b>+8%</b>	<b>+11%</b>
Textielnijverheid	314	1.101	1.415	452	1.303	1.755	550	1.412	1.962	660	1.394	2.054
										<b>+110%</b>	<b>+27%</b>	<b>+45%</b>
Ledernijverheid	6	41	47	16	30	46	22	32	54	25	24	49
										<b>+316%</b>	<b>-41%</b>	<b>+4%</b>
Schoennijverheid	3	18	21	5	17	22	7	14	21	3	11	14
										=	<b>-38%</b>	<b>-0.0%</b>
Kledingnijverheid	71	800	871	89	900	989	119	989	1.108	138	1.054	1.192
										<b>+94%</b>	<b>+32%</b>	<b>+37%</b>
Houtindustrie/Fabrieken van houten meubelen	240	233	473	391	250	641	457	254	711	495	264	759
										<b>+106%</b>	<b>+13%</b>	<b>+60%</b>
Papier- en papierwarenindustrie	189	298	487	294	326	620	359	364	723	371	364	735
										<b>+96%</b>	<b>+22%</b>	<b>+50%</b>
Grafische nijverheid en uitgeverijen	286	534	820	395	495	890	402	539	941	400	565	965
										<b>+40%</b>	<b>+6%</b>	<b>+18%</b>
Rubberindustrie	5	7	12	7	4	11	9	5	14	11	6	17
										<b>+120%</b>	<b>-14%</b>	<b>+41%</b>
Plasticverwerkende industrie	10	24	34	14	24	38	7	22	29	8	24	32
										<b>-20%</b>	=	<b>-6%</b>
Diamantbedrijf	8	21	29	13	22	35	15	22	37	13	25	38
										<b>+62%</b>	<b>19%</b>	<b>+31%</b>
Overige be- en verwerkende industrie n.e.g.	18	37	55	19	36	55	17	34	51	11	30	41
										<b>-39%</b>	<b>-19%</b>	<b>-25%</b>
Bouwnijverheid	839	284	1.123	1.632	286	18	1.932	303	2.235	2.174	314	2.488
										<b>+159%</b>	<b>+10%</b>	<b>+121%</b>
Groothandel/Recuperatie/Tussenpersonen in de handel/Kleinhandel	1.333	6.059	7.392	1.778	6.543	8.321	2.006	7.132	9.138	2.235	7.617	9.852
										<b>+68%</b>	<b>+26%</b>	<b>+33%</b>
Maaltijden-, dranken- en logiesverstreckende bedrijven	133	739	872	163	749	912	203	847	1.050	242	929	1.171
										<b>+82%</b>	<b>+26%</b>	<b>+34%</b>
Reparatie van gebruiksgoederen en voertuigen	191	119	310	338	126	464	429	137	566	477	137	614
										<b>+150%</b>	<b>+15%</b>	<b>+11%</b>
Vervoer en verkeer	1.176	1.746	2.922	2.407	2.653	5.060	3.563	3.133	6.696	6.468	3.672	10.140
										<b>+450%</b>	<b>+110%</b>	<b>+247%</b>

Havenarbeiders	93	18	111	176	19	195	212	24	236	249 <b>+168%</b>	24 <b>+33%</b>	273 <b>+146%</b>
Bank- en kredietwezen/Verzekeringswezen (excl. soc.verzekeringsorg.)	1.552	3.896	5.448	2.754	5.097	7.851	3.733	6.402	10.135	4.578 <b>+195%</b>	7.491 <b>+92%</b>	12.069 <b>+121%</b>
Dienstverlening aan ondernemingen/Verhuur van goederen	335	1.198	1.533	474	1.197	1.671	552	1.276	1.828	632 <b>+89%</b>	1.277 <b>+6%</b>	1.909 <b>+24%</b>
Algemeen overheidsbestuur, defensie, wettelijke sociale verzekering	3.592	22.779	26.371	4.801	24.031	28.832	5.560	24.103	29.663	6.714 <b>+87%</b>	24.309 <b>+7%</b>	31.023 <b>+18%</b>
Onderwijs	1.600	15.588	17.188	1.740	15.913	17.653	1.686	15.455	17.141	1.682 <b>+5%</b>	15.210 <b>-2%</b>	16.892 <b>-2%</b>
Volksgezondheid en dierengeneeskunde	770	11.135	11.905	1.048	12.266	13.314	1.322	13.990	15.312	1.581 <b>+105%</b>	15.468 <b>+39%</b>	17.049 <b>+43%</b>
Overige maatschappelijke dienstverlenende instellingen	1.013	7.445	8.458	1.358	7.874	9.232	1.552	8.427	9.979	2.019 <b>+99%</b>	9.002 <b>+21%</b>	11.021 <b>+30%</b>
Overige diensten n.e.g.	1.674	5.890	7.564	2.651	6.804	9.455	3.474	8.119	11.593	4.245 <b>+153%</b>	9.290 <b>+58%</b>	13.535 <b>+79%</b>
Onvoldoende omschreven activiteiten (+activiteiten in het buitenland enkel voor juni 2005)	771	2.054	2.825	1.182	2.374	3.556	1.401	2.672	4.073	1.694 <b>+120%</b>	3.014 <b>+47%</b>	4.708 <b>+67%</b>
waarvan activiteiten in het buitenland										0	4	4
waarvan onvoldoende omschreven activiteiten										1.694	3.010	4.704

Legende :

- De betalingen in loopbaanonderbreking omvatten de betalingen van de autonome overheidsbedrijven.
- De betalingen in tijdskrediet omvatten de betalingen van de privé-sector en de openbare kredietinstellingen.

Algemeen genomen constateert de Raad dat er tijdens de periode van juni 2002 tot juni 2005 in de meeste onderzochte bedrijfstakken een min of meer lichte stijging is geweest van het aantal werknemers die hun arbeidstijd aanpassen.

De sector vervoer en verkeer en de sector havenarbeiders geven de grootste stijging te zien van het aantal werknemers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

In andere sectoren is er evenwel een daling van het aantal werknemers in loopbaanonderbreking in juni 2005 vergeleken met juni 2002; dat is het geval voor fijnmechanisme en optische industrie, de overige be- en verwerkende industrie, de vervaardiging van producten uit metaal, de plasticverwerkende industrie en de schoennijverheid.

Het aantal werknemers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet is het grootst in de volgende sectoren : algemeen overheidsbestuur en defensie, volksgezondheid en dierengeneeskunde, onderwijs, bank- en kredietwezen.

Het aantal werknemers in loopbaanonderbreking is het geringst in de sector van de bosbouw en bosontginning.

Wat de verdeling naar geslacht betreft constateert de Raad ten slotte een grotere stijging van het aantal mannelijke werknemers die hun arbeidstijd aanpassen, en dit in de meeste onderzochte bedrijfstakken.

#### B. Evaluatie van de mogelijkheid om het recht op tijdskrediet te verlengen

Zoals hierboven vermeld bepaalt artikel 26 van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven dat de evaluatie die de Raad moet maken over de toepassing van het tijdskrediet onder meer moet slaan op het gebruik van de mogelijkheden om het recht op tijdskrediet bij collectieve arbeidsovereenkomst te verlengen tot maximaal 5 jaar.

In dat perspectief heeft de Raad bij de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg een analyse gevraagd van de sectorale akkoorden inzake tijdskrediet. Een eerste analyse werd op 1 oktober 2002 overhandigd. Sindsdien bestaat de afspraak dat om de drie maanden een geactualiseerde versie automatisch aan de Raad wordt overgemaakt. De laatste versie waarop deze evaluatie is gebaseerd, dateert van 15 september 2005. Over de akkoorden gesloten in ondernemingen konden geen gegevens worden opgevraagd.

Op 15 september 2005 waren er 124 van de 174 paritaire (sub)comités met een geregistreerde collectieve arbeidsovereenkomst tijdskrediet<sup>4</sup>. Ten opzichte van de periode 2001-2002 zijn er in de periode 2003-2004 15 paritaire (sub)comités met een akkoord tijdskrediet bijgekomen. Voor de periode 2005-2006 zijn er ten opzichte van de periode 2003-2004 2 paritaire (sub)comités bijgekomen. Eén paritair comité heeft geen nieuwe afspraken gemaakt, terwijl de geldigheidsduur van de vroegere collectieve arbeidsovereenkomst is verlopen<sup>5</sup>.

In die akkoorden kan men inzake duur van het tijdskrediet en loopbaanvermindering twee soorten afspraken onderscheiden:

- 1° ofwel wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 de duur van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering verlengd;
- 2° ofwel bepaalt de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 3, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 dat ondernemingen de duur van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering niet mogen uitbreiden.

Hierna wordt een overzicht gegeven van de verschillende paritaire comités die een akkoord over de duur van het tijdskrediet afsloten.

#### 1. Verlenging van de duur

Uit de analyse van de overgemaakte sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten blijkt dat 88 paritaire (sub)comités de sectorale duur van het tijdskrediet of loopbaanvermindering hebben verlengd.

Hierna volgt een overzicht van die sectoren. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naargelang die verlenging 5, 4, 3 of 2 jaar bedraagt.

---

<sup>4</sup> De belangrijkste ontbrekende paritaire comités zijn: PC 107 (kleermakerij), PC 143 (zeeversserij), PC 147 (wapensmederij), PC 150 (gewoon pottengoed in potaarde), PC 223 (sport), PC 316 (koopvaardij), PC 320 (begrafenisondernemingen), PC 322 (uitzendarbeid), PC 324 (diamant).

<sup>5</sup> Het gaat om het paritair comité voor het bosbouwbedrijf (PC 146).

a. Verlenging tot 5 jaar

56 paritaire (sub)comités hebben de sectorale duur van het tijdskrediet op 5 jaar gebracht. Het gaat om de volgende sectoren :

- het paritair subcomité voor de cementfabrieken (PC 106.01)<sup>6</sup>
- het paritair subcomité voor de vezelcement (PC 106.03);
- het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109);
- het paritair comité voor de textielverzorging (PC 110);
- het paritair comité voor de steenbakkerij (PC 114);
- het paritair comité voor de scheikundige nijverheid (PC 116);
- het paritair comité voor de petroleumnijverheid en -handel (PC 117);
- het paritair comité voor de voedingsnijverheid (PC 118 )<sup>7</sup>;
- het paritair subcomité voor de bakkerijen (PC 118.03)<sup>8</sup>;
- het paritair comité voor de handel in voedingswaren (PC 119);
- het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk (PC 120);
- het paritair subcomité voor de vlasbereiding (PC 120.02);

---

<sup>6</sup> Alleen voor halftijds en 1/5de LBV. Vanaf 50 jaar ook voor voltijds krediet en vanaf 50 jaar onbeperkt voor 1/5de en 1/2de LBV.

<sup>7</sup> Voor voltijds tijdskrediet en halftijds LBV.

<sup>8</sup> Voor voltijds tijdskrediet en halftijds LBV.

- het paritair subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen (PC 120.03);
- het paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsbedrijven (PC 121)<sup>9</sup>;
- het paritair subcomité voor de leerlooierij en de handel in ruwe huiden en vellen (PC 128.01);
- het paritair subcomité voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers (PC 128.02);
- het paritair subcomité voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid (PC 128.03);
- het paritair subcomité voor de zadelmakerij, de vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder (PC 128.05);
- het paritair comité voor het tabaksbedrijf (PC 133);
- het paritair subcomité voor de terugwinning van lompen (PC 142.02);
- het paritair comité voor de landbouw (PC 144);
- het paritair comité voor de tuinbouw (PC 145);
- het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (PC 152);
- het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202);
- het paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PC 202.01)

---

<sup>9</sup> Voor voltijds tijdscrediet en halftijds LBV.  
Rapport nr 67



- het paritair comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven (PC 203);
- het paritair comité voor de bedienden uit de profiërgroeven van het kanton van Lessen, van Bierk-bij-Halle en van Quenast (PC 204);
- het paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (PC 207);
- het paritair comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel (PC 211);
- het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk (PC 214);
- het paritair comité voor de bedienden van de kleding- en confectiebedrijf (PC 215);
- het paritair comité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 225);
- het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken (PC 226);
- het paritair comité voor de audiovisuele sector (PC 227);
- het paritair comité voor de havens van Oostende en Nieuwpoort (PC 301.04)<sup>10</sup>;
- het paritair comité voor de haven van Zeebrugge (PC 301.05)<sup>11</sup>;
- het paritair comité voor de exploitatie van bioscoopzalen (PC 303.03);
- het paritair comité voor het verzekeringswezen (PC 306);

---

<sup>10</sup> Alleen voor 1/5de LBV.

<sup>11</sup> Alleen voor 1/5de LBV.

- het paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie (PC 308);
- het paritair comité voor de beursvennootschappen (PC 309);
- het paritair comité voor de banken (PC 310);
- het paritair comité voor de grote kleinhandelszaken (PC 311);
- het paritair comité voor de warenhuizen (PC 312);
- het paritair comité voor het kapperbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314);
- het paritair subcomité voor Sabena Technics (PC 315.01);
- het paritair comité voor de bewakingsdiensten (PC 317);
- het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (PC 318.01);
- het paritair comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse gemeenschap (PC 318.02)
- het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (PC 319);
- het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (PC 319.01);
- het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (PC 319.02);

- het paritair comité voor de groothandelaars en - verdelers van geneesmiddelen (PC 321);
- het paritair comité voor de openbare kredietinstellingen (PC 325);
- het paritair comité voor het gas- en electriciteitsbedrijf (PC 326) (vanaf 55 jaar);
- het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen (PC 327) (sociale werkplaatsen);
- het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer (PC 328.01).

b. Verlenging tot 4 jaar

Slechts twee paritaire comités hebben de duur van het tijdskrediet op 4 jaar gebracht, namelijk het paritair comité voor de ijzernijverheid en het paritair comité voor de bedienden uit de ijzernijverheid (PC 104 en PC 210)<sup>12</sup>.

c. Verlenging tot 3 jaar

23 paritaire (sub)comités hebben het recht op tijdskrediet op 3 jaar gebracht. Het gaat om :

- het paritair comité voor de ijzernijverheid (PC 104)<sup>13</sup>;
- het paritair comité voor de non-ferro metalen (PC 105);
- het paritair subcomité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111.01 en PC 111.02);

---

<sup>12</sup> Alleen voor de volledige schorsing.

<sup>13</sup> Alleen voor 1/2de LBV.

- het paritair subcomité voor de bruggen en metalen gebinten (PC 111.03);
- het paritair subcomité voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers (PC 120.01);
- het paritair comité voor de handel in brandstoffen (PC 127);
- het paritair comité voor de binnenscheepvaart (PC 139);
- het paritair subcomité voor de afhandeling luchthavens (PC 140.08);
- het paritair subcomité voor de metaalhandel (PC 149.04);
- het paritair comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid (PC 209);
- het paritair comité voor de bedienden uit de ijzernijverheid (PC 210)<sup>14</sup>;
- het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 218)<sup>15</sup>;
- het paritair comité voor de erkende controleorganismen (PC 219);
- het paritair comité voor de bedienden van de non-ferro metalen (PC 224);
- het paritair comité voor het havenbedrijf (PC 301);
- het paritair comité voor de haven van Antwerpen (PC 301.01);

---

<sup>14</sup> Alleen voor halftijdse schorsing

<sup>15</sup> Alleen voor voltijdse schorsing indien jonger dan 50 en 5 jaar anciënniteit.

- het paritair subcomité voor de havens van Oostende en Nieuwpoort (PC 301.04)<sup>16</sup>;
- het paritair subcomité voor de haven van Zeebrugge<sup>17</sup> (PC 301.05);
- het paritair comité voor het gemakbedrijf (PC 304);
- het paritair subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 305.02);
- het paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie (PC 308);
- het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (PC 327) (beschutte werkplaatsen);
- het paritair comité voor de socio-culturele sector (PC 329).

d. Verlenging tot 2 jaar

12 paritaire (sub)comités hebben de duur van het tijdskrediet verlengd tot 2 jaar, namelijk :

- het paritair subcomité voor de cementfabrieken (PC 106.01)<sup>18</sup>;
- het paritair comité voor het garagebedrijf (PC 112);
- het paritair comité voor het glasbedrijf (PC 115)<sup>19</sup>;
- het paritair comité voor het drukkerij, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130);

---

<sup>16</sup> Alleen voor voltijdse en 1/2de schorsing.

<sup>17</sup> Alleen voor voltijdse en 1/2de schorsing.

<sup>18</sup> Die verlenging betreft enkel het voltijds tijdskrediet.

<sup>19</sup> Voor werklieden die jonger zijn dan 50 jaar.

- het paritair subcomité voor het koetswerk (PC 149.02);
- het paritair subcomité voor de edele metalen (PC 149.03);
- het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (PC 218)<sup>20</sup>;
- het paritair subcomité voor de tandprothese (PC 305.03);
- het paritair comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen (PC 307);
- het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten (PC 313);
- het paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen (PC 315.02);
- het paritair comité voor het beheer van gebouwen (PC 323).

e. Andere verlengingsmodaliteiten

Twee paritaire (sub)comités hebben gekozen voor een andere verlengingsmodaliteit dan die hierboven besproken, namelijk:

- het paritair subcomité voor de grind- en zandgroeven van de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams Brabant (PC 102.06) heeft de sectorale duur van het tijdskrediet op 1,5 jaar gebracht.
- het paritair subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap voorziet een verlenging tot 5 jaar maar die duur kan pas opgenomen worden per schijf van 3 maanden per 5 jaar beroepsactiviteit in de sector.

---

<sup>20</sup> Voor bedienden jonger dan 50 jaar.  
Rapport nr 67

## 2. Uitsluiten van afwijkingsmogelijkheid voor ondernemingen

Na analyse van de sectorale akkoorden blijkt dat 38 paritaire (sub)comités een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten waarin staat dat ondernemingen de sectorale maximumduur niet mogen uitbreiden. Van die 38 hebben 34 paritaire (sub)comités de sectorale duur van het tijdskrediet beperkt tot 1 jaar. Eén ervan heeft wel zijn ondernemingen uitdrukkelijk toegelaten die duur te verlengen tot 3 jaar. De overige vier hebben zelf eerst de duur van het recht op tijdskrediet verlengd en dan hun ondernemingen opgelegd die sectorale duur te respecteren.

### a. Beperking tot 1 jaar

34 paritaire (sub)comités hebben de sectorale duur van het tijdskrediet beperkt tot 1 jaar en de ondernemingen die onder die paritaire comités ressorteren mogen niet van die limiet afwijken. Het gaat om :

- het paritair subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en groeven van uti te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen (PC 102.01);
- het paritair subcomité voor de profiergroeven in de provincie Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant (PC 102.03);
- het paritair subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen (PC 102.05);
- het paritair subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik (PC 102.07);
- het paritair subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk (PC 102.08);
- het paritair comité voor het bedrijf der kalksteengroeven (PC 102.09);
- het paritair subcomité voor de cementagglomeraten (PC 106.02);

- het paritair subcomité voor het faience- en het porseleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de schuurproducten en het ceramisch aardewerk (PC 113.01);
- het paritair subcomité voor de ondernemingen voor ceramiekbekleding en vloertegels (PC 113.02);
- het paritair subcomité voor vuurvaste producten (PC 113.03);
- het paritair subcomité voor de pannenbakkerijen (PC 113.04)<sup>21</sup>;
- het paritair comité voor het bouwbedrijf (PC 124);
- het paritair comité voor de bosontginning (PC 125.01);
- het paritair subcomité voor de zagerijen en aanverwante bedrijven (PC 125.02);
- het paritair subcomité voor de houthandel (PC 125.03);
- het paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking (PC 126);
- het paritair subcomité voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen (PC 127.02);
- het paritair comité voor de orthopedische schoeisels (PC 128.06);
- het paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129);
- het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130);

---

<sup>21</sup> Op ondernemingsvlak is een verlenging tot 3 jaar toegelaten.  
Rapport nr 67



- het paritair comité voor de papier- en kartonbewerking (PC 136);
- het paritair comité voor de sleepdiensten (PC 139.01);
- het paritair subcomité voor de openbare autobusdiensten (PC 140.01);
- het paritair subcomité voor de speciale autobusdiensten (PC 140.02);
- het paritair subcomité voor de autocars (PC 140.03);
- het paritair subcomité voor de terugwinning van metalen (PC 142.01);
- het paritair subcomité voor de terugwinning van papier (PC 142.03);
- het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PC 149.01);
- het paritair comité voor de notarisbedienden (PC 216);
- het paritair comité voor de casinobedienden (PC 217);
- het paritair comité voor de bedienden in de voedingsnijverheid (PC 220);
- het paritair comité voor de bedienden uit de papiernijverheid (PC 221);
- het paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222);
- het paritair comité voor de horeca (PC 302).

b. Geen verlengingsmogelijkheid ondernemingsvlak

Vier paritaire comités hebben eerst zelf de duur van het tijdskrediet vastgesteld (op 1, 2 3 of 5 jaar) en daarna een verdere verlenging van de duur op ondernemingsvlak uitdrukkelijk uitgesloten. Het gaat om het paritair comité voor de arbeiders van de non-ferro metalen (PC 105), het paritair comité voor het glasbedrijf (PC115), het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk (PC 120) en het paritair comité voor de bedienden van de non ferro metalen (PC 224).

3. Besluit

Uit de analyse van de sectorale akkoorden kan worden opgemaakt dat een meerderheid van de paritaire (sub)comités met een collectieve arbeidsovereenkomst tijdskrediet de duur van het tijdskrediet hebben uitgebreid (88 van de 124 paritaire (sub)comités). Ten opzichte van de periode 2001-2002 zijn er in de periode 2003- 2004 11 paritaire (sub)comités die een langere duur van het tijdskrediet voorzien. Twee paritaire comités hebben dit gedaan voor de periode 2005-2006.

In het merendeel van de betrokken sectoren (56 op 88) wordt de duur van het tijdskrediet op 5 jaar gebracht. Daarnaast zijn er 12 paritaire comités die de duur op twee jaar brengen, 23 paritaire comités die de duur op drie jaar brengen en twee paritaire comités die de duur op vier jaar brengen.

Opgemerkt dient te worden dat sommige paritaire comités een andere sectorale duur hanteren naargelang de categorie werknemer of het type loopbaanonderbreking dat wordt opgenomen. Aldus gelden in sommige paritaire comités verschillende regels inzake duur van tijdskrediet naar gelang het gaat om oudere of jongere werknemers of al naargelang het gaat om een voltijdse, half-tijdse of 1/5de onderbreking.

Een aanzienlijk aantal paritaire (sub)comités (38 op 88) verbiedt ondernemingen die onder hun paritair comité ressorteren om de maximale duur van het tijdskrediet uit te breiden. Van die 38 hebben 34 paritaire (sub)comités de sectorale duur van het tijdskrediet beperkt tot 1 jaar. Een ervan heeft de ondernemingen wel toegelaten die sectorale duur te verlengen tot 3 jaar. De overige vier hebben zelf de duur van het recht op tijdskrediet verlengd maar hebben hun ondernemingen opgelegd die sectorale duur te respecteren.

### C. Evaluatie van de 5%-drempel

Overeenkomstig artikel 26 van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven moet de evaluatie die de Raad moet maken over de toepassing van het tijdskrediet slaan op het gebruik van de mogelijkheid om de drempel van 5% te wijzigen<sup>22</sup>.

Om dit punt te evalueren heeft de Raad een beroep gedaan op het overzicht van de sectorale akkoorden dat driemaandelijks wordt overgemaakt door de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Over afspraken die daaromtrent gemaakt zijn in ondernemingen konden geen gegevens worden opgevraagd. De Raad betreurt dat hierover geen data worden bijgehouden en zou dan ook voor de toekomst willen vragen dat een bepaalde instantie die gegevens zou bijhouden.

Uit de analyse van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten blijkt dat op 15 september 2005 59 paritaire (sub)comités de 5%-drempel gewijzigd hebben. Die wijziging kan twee richtingen uitgaan: sommige sectoren verhogen, andere verlagen de drempel. De wijziging van de drempel kan ten voordele van oudere werknemers genomen worden.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis moet bij wijziging van de drempel 'in ieder geval rekening gehouden worden met de behoeften van KMO's'. Ook op dit element wordt dieper ingegaan.

#### 1. Verhoging van de drempel

In totaal hebben 57 paritaire comités de drempel van 5% verhoogd. Opvallend is dat 43 paritaire (sub)comités de drempel hebben verhoogd voor werknemers ouder dan 50 jaar. Daarvan zijn er 29 die dat alleen voor die doelgroep gedaan hebben, 15 ervan hebben de drempel ook algemeen gewijzigd. Het gaat om de volgende sectoren :

---

<sup>22</sup> De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 voert een 5%-drempel in die de grens uitmaakt waarboven de werkgever een voorkeur- en planningsmechanisme moet toepassen om de gelijktijdige afwezigheden onder controle te kunnen houden en de continuïteit van de arbeidsorganisatie te kunnen waarborgen.

het paritair subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven Vlaanderen (PC 102.06)	10%
het paritair comité voor de ijzernijverheid (PC 104)	verhoging met twee eenheden per schijf van 10 WN'ers ouder dan 50
het paritair comité voor de non-ferro metalen (PC 105)	maximale verhoging met 4% op ondernemingsvlak
het paritair subcomité voor de cementagglomeraten (PC 106.02)	verhoging met 4% voor arbeiders vanaf 50 jaar
het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf (PC 109)	8% (geen beperking vanaf 50)
het paritair comité voor de textielverzorging (PC 110)	verhoging mogelijk op ondernemingsvlak oudere werknemers worden niet meegeteld
het paritair comité voor het garagebedrijf (PC 112)	werknemers vanaf 50 worden niet meegeteld
het paritair subcomité voor de pannbakkerijen (PC 113.04)	bijkomende eenheden voor 50 plussers
het paritair comité voor de steenbakkerij (PC 114)	geen beperking voor arbeiders met voltijds en 1/2de tijdscrediet
het paritair comité voor de scheikundige nijverheid (PC 116)	werknemers vanaf 50 worden niet meegeteld voltijds tijdscrediet wordt niet aangerekend
het paritair comité voor de petroleumnijverheid en handel (PC 117)	6%
het paritair comité voor de voedingsnijverheid (PC 118)	overschrijding mogelijk mits akkoord werkgever
het paritair subcomité voor de bakkerijen, banketbakkerijen en de verbruikszalen (PC 118.03)	overschrijding mogelijk mits akkoord werkgever
het paritair comité voor de handel in voedingswaren (PC 119)	werknemers vanaf 58 jaar worden niet meegeteld

het paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk (PC 120)	verhoging met twee eenheden per schijf van 10 WN'ers ouder dan 50
het paritair subcomité voor de vlasbereiding (120.02)	werknemers vanaf 50 worden niet meegeteld
het paritair comité voor de schoonmaak en ontsmettingsondernemingen (PC 121)	8% uitgezonderd min 30 werknemers werknemers ouder dan 50 en werknemers in thematisch verlof worden niet meegeteld
het paritair subcomité voor het marokijnwerk en de handschoennijverheid (PC 128.03)	vanaf 50 jaar 15% op aantal werknemers ouder dan 50
het paritair subcomité voor de orthopedische schoeisels (PC 128.06)	10%
het paritair comité voor het tabaksbedrijf	geen beperking, wel rekening houden met kmo's
het paritair comité voor de terugwinning van lommen (PC 142.02)	10% werknemers vanaf 50 worden niet meegeteld
het paritair comité voor terugwinning van papier (PC 142.03)	werknemers vanaf 50 worden niet meegeteld
het paritair subcomité voor de edele metalen (PC 149.03)	werknemers vanaf 50 worden niet meegeteld
het paritair subcomité voor de metaalhandel (PC 149.04)	werknemers vanaf 50 worden niet meegeteld
het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (PC 152)	werknemers ouder dan 50 worden wel meegeteld voor drempel maar niet voor invulling ervan
het paritair comité voor de bedienden uit de zelfstandige kleinhandel (PC 201)	werknemers vanaf 58 jaar worden niet meegeteld
het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202)	werknemers vanaf 50 jaar worden niet meegeteld
paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PC 202.01)	werknemers vanaf 50 jaar met 1/5de worden niet meegeteld

het paritair comité voor de bedienden uit de profiërgroeven van het kanton Lessen, Bierk-bij-Halle, Quenast (PC 204)	7% werknemers vanaf 50 jaar worden niet meegeteld
het paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (PC 207)	werknemers vanaf 50 jaar worden niet meegeteld
het paritair comité voor de bedienden uit de ijzernijverheid (PC 210)	verhoging met twee eenheden per schijf van 10 WN'ers ouder dan 50
het paritair comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en handel (PC 211)	6%
het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf (PC 215)	8% werknemers vanaf 54 jaar worden niet meegeteld overschrijding mogelijk mits akkoord werkgever
het aanvullende paritair comité voor de bedienden (PC 218)	werknemers ouder dan 55 worden niet meegeteld
het paritair comité voor de non-ferro metalen (PC 224)	verhoging met 4% mogelijk op ondernemingsvlak
het paritair comité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 225)	werknemers ouder dan 50 met 1/2de worden wel meegeteld voor drempel maar niet voor invulling ervan
het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en aanverwante bedrijfstakken (PC 226)	7% werknemers ouder dan 55 met 1/2de en ouder dan 50 met 1/5de worden niet meegeteld afwijking mogelijk op ondernemingsniveau bij fusie of herstructurering
het paritair comité voor de audiovisuele sector (PC 227)	werknemers ouder dan 50 worden niet meegeteld
het paritair subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten (PC 305.02)	20% voor volledige en 1/5de schorsing(revalidatiecentra enz) thematisch verlof en werknemers ouder dan 50 jaar na 5 jaar 1/2de en met 1/5de worden niet meegeteld 15% (peutertuinen) thematisch verlof en werknemers ouder dan 50 jaar worden niet meegeteld

het paritair comité voor het verzekeringswezen (PC 306)	7% werknemers ouder dan 50 worden niet meegeteld
het paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie (PC 308)	werknemers ouder dan 50 worden niet meegeteld
het paritair comité voor de banken (PC 310)	werknemers ouder dan 50 worden niet meegeteld
het paritair comité voor de grote kleinhandelszaken (PC 311)	werknemers ouder dan 50 worden niet meegeteld
het paritair comité voor de warenhuizen (PC 312)	werknemers ouder dan 50 worden niet meegeteld
het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten (PC 313)	werknemers met 1/5de en werknemers ouder dan 50 worden niet meegeteld
het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314)	geen beperking
het paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen (PC 315.01)	10% voltijds voor min. 12 maanden
het paritair subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (PC 318.02)	8% kan verhoogd worden op ondernemingsvlak 1 per functiecategorie
het paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten (PC 319)	kan worden verhoogd op ondernemingsvlak werknemers ouder dan 50 worden niet meegeteld
het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap (PC 319.01)	ofwel regels in akkoord ofwel 10% voor volledige schorsing en 5% voor 1/2de en 1/5de geen verhoging voor oudere werknemers
het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (PC 319.02)	20% kan worden verhoogd op ondernemingsvlak werknemers ouder dan 50 worden niet meegeteld

het paritair comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen	8% geen beperking na postnataal verlof drempel geldt niet voor bepaalde werknemers vanaf 54 jaar geen afbreuk wordt gedaan aan rechten van werknemers ouder dan 50 met 1/5de of 1/2 <sup>de</sup>
het paritair comité voor het beheer van gebouwen (PC 323)	werknemers vanaf 55 worden niet meegeteld
het paritair comité voor de openbare kredietinstellingen (PC 325)	werknemers vanaf 50 worden niet meegeteld
het paritair comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf (PC 326)	geen drempel vanaf 52 jaar
het paritair subcomité voor het stads-en streekvervoer van het Vlaamse Gewest (PC 328.01)	werknemers ouder dan 50 worden 3 jaar in rekening gebracht
het paritair comité voor de socio-culturele sector (PC 329)	10% wordt verhoogd met procentuele aandeel in het personeelsbestand van werknemers vanaf 50 of 55 jaar andere drempel mogelijk op ondernemingsvlak

## 2. Verlaging van de drempel

Twee paritaire comités hebben de drempel op 3% gebracht: het paritair comité voor de scheikundige nijverheid West-Vlaanderen (PC 116) en het paritair comité voor de bewakingsdiensten (PC 317).

## 3. Specifieke bepalingen voor KMO's

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis bepaalt dat bij wijziging van de drempel moet rekening gehouden worden met de behoeften van kleine en middelgrote ondernemingen. Onder kleine en middelgrote ondernemingen worden verstaan de ondernemingen met minder dan 50 werknemers op 30 juni van het jaar voor de aanvang van het tijdskrediet.



20 paritaire (sub)comités hebben in hun sectorale collectieve arbeidsovereenkomst specifieke bepalingen voorzien voor de kleine en middelgrote ondernemingen. Deze beperken zich evenwel niet tot een gewijzigde drempel. Hierna volgt een overzicht van de sectoren en de maatregelen die zij genomen hebben.

het paritair comité voor de petroleumnijverheid en -handel (PC 117)	geen instemming van WG vereist in ondernemingen die ten hoogste 10 werknemers tewerkstellen
het paritair comité voor de voedingsnijverheid (PC 118)	vanaf 11 werknemers minstens 1 werknemer recht
het paritair subcomité voor de bakkerijen, banketbakkerijen en verbruikszalen (PC 118.03)	specifieke berekeningen voor ondernemingen vanaf 10 en 20 werknemers
het paritair comité voor de handel in voedingswaren (PC 119)	werknemers vanaf 58 jaar onbeperkt recht in ondernemingen vanaf 10 werknemers
het paritair subcomité voor de openbare autobusdiensten (PC 140.01)	vanaf 11 werknemers minstens 1 werknemer recht
subsector speciale autobusdiensten (PC 140.02)	vanaf 11 werknemers minstens 1 werknemer recht
subsector autocars (PC 140.03)	vanaf 11 werknemers minstens 1 werknemer recht
het paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen (PC 121)	ondernemingen < 50 werknemers: 1 persoon per begonnen schijf van 10
het paritair comité voor het tabaksbedrijf (PC 133)	geen beperking van drempel tot 5%, wel rekening houden behoeften KMO's
subsector voor de afhandeling op luchthavens (PC 140.08)	minstens 1 arbeider/onderneming
het paritair comité voor de landbouw (PC 144)	in onderneming minder dan 50 werknemers: 5% drempel
het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145)	in onderneming minder dan 50 werknemers: 5% drempel

het paritair subcomité voor de edele metalen (PC 149.03)	onvoorwaardelijk recht in ondernemingen vanaf 10 werknemers in ondernemingen met minder dan 10 werknemers recht voor 50 plussers mits akkoord werkgever
het paritair subcomité voor de metaalhandel (PC 149.04)	onvoorwaardelijk recht in ondernemingen vanaf 10 werknemers in ondernemingen met minder dan 10 werknemers recht voor 50 plussers en 1/5de mits akkoord werkgever
het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (PC 152)	bij werkgevers met < 20 werknemers: 5% wordt omgezet in 1 voltijds equivalent
het paritair comité voor de bedienden uit de zelfstandige kleinhandel (PC 201)	vanaf 11 werknemers 58 plussers recht op 1/5de recht voor niet-uitvoerend personeel vanaf 20 werknemers
het paritair comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel (PC 211)	geen instemming van de werkgever vereist in ondernemingen die ten hoogste 10 werknemers tewerkstellen
het paritair comité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs (PC 225)	ondernemingen < 50 werknemers: 5% wordt omgezet in 1 voltijds equivalent
het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314)	ook tijdskrediet in ondernemingen < 10 werknemers
het paritair comité voor de socio-culturele sector (PC 329)	drempel kan nooit lager liggen dan 1 eenheid

#### 4. Besluit

Na onderzoek van het overzicht sectorale collectieve arbeids-overeenkomst kan worden besloten dat iets minder dan de helft van het totaal aantal paritaire comités met een afspraak rond tijdskrediet de drempel hebben gewijzigd (59 op 124).

Van dit totaal aantal heeft een meerderheid (57) de 5%-drempel verhoogd. Ten opzichte van de periode 2003-2004 hebben 6 paritaire comités hun drempel bijkomend verhoogd voor de periode 2005-2006.

Opvallend is dat een aanzienlijk aantal paritaire (sub)comités de drempel verhoogd hebben in het voordeel van oudere werknemers. In verschillende sectoren hebben werknemers vanaf 50 jaar zonder beperking recht op 1/5de en 1/2de loopbaanvermindering en worden deze werknemers niet in aanmerking genomen voor de drempel. Een aantal sectoren voorziet een evaluatie van de afspraken over de drempel tegen eind 2005.

20 paritaire (sub)comités hebben in hun sectorale collectieve arbeidsovereenkomst specifieke bepalingen voorzien voor de kleine en middelgrote ondernemingen.

D. Evaluatie van het gebruik van uitstel en intrekking

Op dit ogenblik zijn er geen gegevens met betrekking tot het uitstel en intrekking beschikbaar. Bijgevolg kan dit punt niet geëvalueerd worden.

**III. EVALUATIE VAN ANDERE ELEMENTEN**

Artikel 26 van de wet van 10 augustus 2001 bepaalt dat de Nationale Arbeidsraad een globale evaluatie moet maken over de toepassing van het tijdskrediet en dat die evaluatie in ieder geval moet slaan op een aantal punten vermeld in dezelfde wet.

De Raad vond het nuttig om ook andere elementen in verband met het tijdskrediet te evalueren dan die voorzien in artikel 26 van de wet van 10 augustus 2001. Hiervoor werd een beroep gedaan op verschillende instellingen en diensten. De Raad zou die eerst en vooral willen bedanken voor hun bereidwillige medewerking.

A. Andere elementen in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten

Uit het overzicht van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten dat werd overgemaakt door de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg konden andere interessante tendensen gehaald worden, die in het kader van deze evaluatie vermeld worden.

## 1. Inzake het toepassingsgebied

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis kunnen paritaire comités of ondernemingen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van het algemeen toepassingsgebied; hierbij kunnen zij sommige categorieën van werknemers uitsluiten.

Uit de analyse van de sectorale collectieve arbeidsbetrekkingen blijkt dat 17 paritaire (sub)comités bepaalde categorieën van werknemers hebben uitgesloten van het recht op tijdskrediet, namelijk :

het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109)	arbeid(st)ers van loongroep 6 van CAO 31/5/1991, afwijking mogelijk op ondernemingsvlak
het paritair comité voor de textielverzorging (PC 110)	werklieden in functie van wasser, besteller, techniker en leidinggevende geen recht tenzij vervanging voorzien
het paritair subcomité voor de textielnijverheid van het administratief arrondissement Verviers (PC 120.01)	werklieden in volle of halve overbruggingsploegen: enkel voltijds tijdskrediet
het paritair comité voor het bouwbedrijf (PC 124)	- alle zelfstandigen in bijberoep geen recht - arbeiders in functie waarvan afwezigheid in arbeidsorganisatie moeilijk kan worden ondervangen: geen recht op 1/5de LBV
het paritair comité voor de stoffering en houtbewerking (PC 126)	functie die moeilijk kan worden ondervangen, nacht-, weekend of ploegenarbeiders, zelfstandigen in bijberoep geen recht
het paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel (PC 201)	bij meer dan 20 werknemers heeft niet-uitvoerend personeel geen recht op loopbaanvermindering tenzij instemming werkgever
het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202)	niet-uitvoerend personeel jonger dan 50 geen recht op loopbaanvermindering/ niet-uitvoerend personeel plus 50 geen recht op volledig tijdskrediet tenzij instemming werkgever
het paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PC 202.01)	niet-uitvoerend personeel heeft geen recht op loopbaanvermindering tenzij instemming werkgever

het paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk (PC 214)	bedienden in volle of halve overbruggingsploegen: geen halftijds tijdskrediet
het aanvullende paritair comité voor de bedienden (PC 218)	niet-uitvoerenden bedienden en bedienden die functie uitoefenen die niet door andere wordt uitgeoefend geen recht
het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken (PC 226)	leidinggevend en vertrouwenspersoneel geen recht tenzij instemming werkgever
het paritair comité voor het gemaklijksbedrijf (PC 304)	directiepersoneel geen recht
het paritair comité voor de grote kleinhandelszaken (PC 311)	niet-uitvoerend personeel jonger dan 50 geen recht op loopbaanvermindering/ niet-uitvoerend personeel plus 50 geen loopbaanvermindering tenzij instemming werkgever
het paritair comité voor de warenhuizen (PC 312)	niet-uitvoerend personeel jonger dan 50 geen recht op loopbaanvermindering/ niet-uitvoerend personeel plus 50 geen loopbaanvermindering tenzij instemming werkgever
het paritair comité voor de apotheken en tarificatiediensten (PC 313)	titelvoerende apothekers en leidinggevende hebben geen recht / tenzij vanaf 60 met instemming van werkgever (aanvullende CAO)
het paritair comité voor het stads- en streekvervoer (PC 328)	directiepersoneel geen recht
het paritair comité voor socio-culturele sector (PC 329)	directiepersoneel geen recht tenzij instemming werkgever

## 2. Toelage van een sociaal fonds

Interessant te weten is dat 21 paritaire comités voorzien in een aanvullende vergoeding tijdskrediet. Daarvan voorziet één paritair comité in een verhoogde aanvullende vergoeding voor alle werknemers, de overige in een verhoogde aanvullende vergoeding ten voordele van oudere werknemers.

het paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (PC 207)	bestaanszekerheidsvergoeding ten laste van werkgever : 140 euro ipv 136,34 euro/maand voor werknemers vanaf 55 jaar
het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (PC 218)	aanvullende vergoeding van 55 euro/maand ten laste van Sociaal Fonds voor werknemers vanaf 55 jaar met 1/5de tijds-krediet als netto-inkomen lager is dan loon voor TK
het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken (PC 226)	aanvullende vergoeding van 75 euro en 100 euro/maand ten laste van FBZ voor werknemers vanaf 50 jaar en 55 jaar (resp. 36 maanden en ganse periode)
het paritair comité voor de scheikundige nijverheid (PC 116)	aanvullende bestaanszekerheidsvergoeding van 49,58 euro/maand ten laste van werkgever voor arbeider vanaf 50 jaar met 1/2de tijdskrediet (tot brugpensioen)
het paritair comité voor de voedingsnijverheid (PC 118)	aanvullende vergoeding ten laste van werkgever voor werknemers vanaf 55 jaar met 1/2de tijdskrediet
het paritair subcomité voor het koetswerk (PC 149.02)	aanvullende vergoeding van 62 euro/maand ten laste van FBZ voor werknemers vanaf 53 jaar met 1/2de tijdskrediet
het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202)	toeslag Sociaal Fonds van 148, 74 euro/maand voor werknemers vanaf 50 jaar met 5 jaar anciënniteit met 1/2de tijds-krediet
het paritair comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie (PC 308)	aanvullende vergoeding van 185,92 euro/maand ten laste van werkgever voor werknemers vanaf 55 jaar
het paritair comité voor de grote kleinhandelszaken (PC 311)	toeslag Sociaal Fonds van 148,74 euro/maand voor werknemers vanaf 50 jaar met 5 jaar anciënniteit met 1/2de tijds-krediet tot aan pensioen

het paritair comité voor de warenhuizen (PC 312)	toeslag Sociaal Fonds van 148,74 euro/maand voor werknemers vanaf 50 jaar met 5 jaar anciënniteit met 1/2de tijdscrediet tot aan pensioen
het paritair comité voor de bewakingsdiensten (PC 317)	aanvullende toelage door werkgever van 74,37 euro/maand bij voltijds tijdscrediet en 51,58 euro/maand bij LBV vanaf 50 jaar met 10 jaar anciënniteit tot aan pensioen
het paritair subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Franse Gemeenschap (PC 318.01)	aanvullende vergoeding Sociaal Fonds voor werknemers vanaf 55 jaar met 1/2de tijdscrediet
het paritair subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap (PC 318.02)	aanvullende vergoeding van 36,34 euro/maand Sociaal Fonds voor werknemers vanaf 55 jaar met 1/2de tijdscrediet tot aan pensioen (minstens 3/4de tewerkstelling vooraf)
het paritair comité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincie West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams Brabant (PC 102.06)	aanvullende vergoeding gelijk aan verschil met brugpensioen voor werknemers vanaf 55 jaar met 1/2de tijdscrediet
het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf (PC 109)	aanvullende vergoeding van 247,89 euro bij 6 maanden voltijds tijdscrediet met vervanging
het paritair comité voor het garagebedrijf (PC 112)	aanvullende vergoeding van 62 euro/maand voor werknemers vanaf 53 jaar met 1/2de LO gedurende 60 maanden
het paritair comité voor de electriciens : installatie en distributie (PC 149.01)	aanvullende vergoeding van 62 euro/maand voor werknemers vanaf 53 jaar met 1/2de LO gedurende 60 maanden
het paritair comité voor de metaalhandel (PC 149.04)	aanvullende vergoeding van 62 euro/maand voor werknemers vanaf 53 jaar met 1/2de LO gedurende 60 maanden

het paritair comité van de zelfstandige kleinhandel (PC 201)	aanvullende vergoeding van 25 euro/maand voor werknemers vanaf 58 jaar met 1/5de tijdskrediet
het paritair comité voor de bedienden in de voedingsnijverheid (PC 220)	aanvullende vergoeding van 74,37 euro/maand voor werknemers vanaf 55 jaar met 1/2de LBV en 12 jaar anciënniteit
het paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Franse gemeenschap, het Waalse gewest en de Duitstalige gemeenschap (PC 319.02)	aanvullende vergoeding voor werknemers vanaf 50 jaar ten laste van Sociaal Fonds

### 3. Ploegenarbeid

Overeenkomstig artikel 6, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 kan het paritair comité bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels vastleggen voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli.

Na analyse bleek dat meer en meer paritaire comités dergelijke bepalingen voorzien, op dit ogenblik zijn er maar liefst 52 paritaire comités die dergelijke regels vastleggen.

paritair subcomité voor het bedrijf der porseleinaarde- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luik, Luxemburg en Namen (PC 102.05)	- recht op tijdskrediet voor ploegenarbeiders
paritair subcomité voor het bedrijf der grint- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincie Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams Brabant (PC 102.06)	- recht op 1/5de LBV voor ploegenarbeiders - modaliteiten worden op ondernemingsvlak vastgelegd



Paritair subcomité voor het bedrijf der marmergroeven en zagerijen (PC 102.08)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sector beveelt aan tijdskrediet toe te kennen aan ploegenarbeiders</li> <li>- bij organisatieproblemen wordt paritair overleg georganiseerd binnen onderneming</li> </ul>
Paritair comité voor de ijzernijverheid (PC 104)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recht op tijdskrediet voor ploegenarbeiders wordt geregeld bij CAO op ondernemingsvlak</li> </ul>
Paritair comité voor de non-ferro metalen (PC 105)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recht op tijdskrediet voor ploegenarbeiders wordt geregeld op ondernemingsvlak en geïntegreerd in arbeidsreglement</li> <li>- bestaande werkindeling moet verder kunnen toegepast worden</li> </ul>
Paritair comité voor de cementfabrieken (PC 106.01)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recht op 1/2de of 1/5de LBV voor ploegenarbeiders</li> <li>- bestaande werkindeling moet verder kunnen toegepast worden</li> </ul>
Paritair subcomité voor de cementagglomeraten (PC 106.02)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders</li> <li>- modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak</li> </ul>
Paritair subcomité voor de vezelcement (PC 106.03)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders</li> <li>- modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak</li> </ul>
Paritair comité voor de metaal-, machine en elektrische bouw (PC 111)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders</li> <li>- bestaande werkindeling moet verder kunnen toegepast worden</li> <li>- modaliteiten worden vastgelegd bij CAO op ondernemingsvlak en geïntegreerd in arbeidsreglement</li> </ul>
Paritair subcomité voor de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren, uitgezonderd ondernemingen der metaalverwerking (PC 111.03)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders</li> <li>- wordt geregeld op ondernemingsvlak en geïntegreerd in arbeidsreglement</li> <li>- bestaande werkindeling moet verder kunnen toegepast worden</li> </ul>

Paritair comité voor het garagebedrijf (PC 112)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders</li> <li>- modaliteiten worden vastgelegd bij CAO op ondernemingsvlak</li> <li>- bestaande werkindeling moet verder kunnen toegepast worden (LBV per volledige dag nemen)</li> </ul>
Paritair subcomité voor het faïence- en het porseleinbedrijf, de sanitaire artikelen en de schuurprodukten en het ceramisch aardewerk (PC 113.01)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stelsel kan toegepast worden op ploegenarbeiders mits ondernemingsakkoord</li> </ul>
Paritair subcomité voor de ondernemingen van keramiekbekleding en vloertegels (PC 113.02)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stelsel kan toegepast worden op ploegenarbeiders mits ondernemingsakkoord</li> </ul>
Paritair subcomité voor de vuurvaste producten (PC 113.03)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stelsel kan toegepast worden op ploegenarbeiders mits ondernemingsakkoord</li> </ul>
Paritair subcomité voor de pannenbakkerijen (PC 113.04)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders</li> <li>- modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak</li> </ul>
Paritair comité voor de steenbakkerij (PC 114)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders</li> <li>- modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak</li> </ul>
Paritair comité voor het glasbedrijf (PC 115)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- voor ploegenarbeiders worden modaliteiten vastgelegd op ondernemingsvlak</li> <li>- voor nachtarbeiders is recht enkel mogelijk in vorm van duobaan</li> </ul>
Paritair comité voor de scheikundige nijverheid (PC 116)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- modaliteiten voor voltijdse ploegenarbeiders worden vastgelegd op ondernemingsvlak</li> </ul>
Paritair comité voor de voedingsnijverheid (PC 118)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- voor ploegenarbeiders worden modaliteiten vastgelegd op ondernemingsvlak (organisatieregels in CAO of in arbeidsreglement)</li> <li>- bestaande werkindeling moet verder kunnen toegepast worden (LBV per volledige dag nemen)</li> </ul>

Paritair comité voor de textielnijverheid en het breiwerk (PC 120)	- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders
Paritair subcomité voor de textielnijverheid uit het arrondissement Verviers (PC 120.01)	- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders
Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen (PC 121)	- modaliteiten voor voltijdse ploegenarbeiders worden vastgelegd op ondernemingsvlak
Paritair subcomité voor de zagerijen en aanverwante bedrijven (PC 125.02)	- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders - modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak
Paritair subcomité voor de houthandel (PC 125.03)	- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders - modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak
Paritair comité voor de stoffering en houtbewerking (PC 126)	- uitsluitend nachtarbeiders + volcontinu worden uitgesloten van recht op 1/5 <sup>de</sup> LBV
Paritair subcomité voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen (PC 127.02)	- werknemers met dagprestaties van 10 uur moeten overschakelen naar 8 uur om recht te hebben op tijdskrediet
Paritair comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton (PC 129)	- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders - modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak
Paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130)	- modaliteiten voor ploegenarbeiders worden vastgelegd op ondernemingsvlak
Paritair comité voor het tabaksbedrijf (PC 133)	- modaliteiten voor ploegenarbeiders worden bij CAO vastgelegd op ondernemingsvlak
Paritair comité voor de papier- en kartonbewerking (PC 136)	- modaliteiten voor ploegenarbeiders worden bij CAO vastgelegd op ondernemingsvlak

Paritair comité voor het vervoer (PC 140)	- recht geldt voor alle arbeiders, ongeacht hun arbeidsregime
Paritair subcomité voor de terugwinning van metalen (PC 142.01)	- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders - modaliteiten worden bij CAO vastgelegd op ondernemingsvlak op voorwaarde dat bestaande werkindeling verder kan toegepast worden en LBV per volledige dag genomen wordt
Paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PC 149.01)	- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders - modaliteiten worden bij CAO vastgelegd op ondernemingsvlak op voorwaarde dat bestaande werkindeling verder kan toegepast worden (LBV wordt per volledige dag genomen)
Paritair subcomité voor het koetswerk (PC 149.02)	- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders - modaliteiten worden bij CAO vastgelegd op ondernemingsvlak op voorwaarde dat bestaande werkindeling verder kan toegepast worden (LBV wordt per volledige dag genomen)
Paritair subcomité voor de edele metalen (PC 149.03)	- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders - modaliteiten worden bij CAO vastgelegd op ondernemingsvlak op voorwaarde dat bestaande werkindeling verder kan toegepast worden (LBV wordt per volledige dag genomen)
Paritair subcomité voor de metaalhandel (PC 149.04)	- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders - modaliteiten worden bij CAO vastgelegd op ondernemingsvlak op voorwaarde dat bestaande werkindeling verder kan toegepast worden (LBV wordt per volledige dag genomen)
Paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid (PC 207)	- modaliteiten 1/5de voor voltijdse bedienden in ploegen worden vastgelegd op ondernemingsvlak

Paritair comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid (PC 209)	PC bepaalt nadere regels voor werknemers in ploegen, geen afwijking mogelijk in onderneming
Paritair comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en - handel (PC 211)	- modaliteiten voor ploegenarbeiders worden bij CAO vastgelegd op ondernemingsvlak
Paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk (PC 214)	- recht op 1/5de en LBV + 50 voor bedienden in ploegen (geen halve dagen voor bedienden in ploegen)
Paritair comité voor bedienden van papieren kartonbewerking (PC 222)	- bij ondernemingscao kan afgeweken worden van organisatieregels voor 1/5de voor voltijdse bedienden in ploegen
Paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen (PC 303.03)	- recht op 1/5 <sup>de</sup> kan door werknemers in ploegen gelijkwaardig opgenomen worden (1/5 <sup>de</sup> van de gemiddelde contractuele arbeidsduur)
Paritair subcomité voor de privé-ziekenhuizen (PC 305.01)	- recht op 1/5de kan door werknemers in ploegen gelijkwaardig opgenomen worden (1/5de van de gemiddelde contractuele arbeidsduur)
Paritair subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en - diensten (PC 305.02)	- recht op 1/5de kan door werknemers in ploegen gelijkwaardig opgenomen worden (1/5de van de gemiddelde contractuele arbeidsduur)
Paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen (PC 315.02)	- modaliteiten voor ploegenarbeiders worden onderzocht op ondernemingsvlak zonder de continuïteit in gevaar te brengen
Paritair comité voor de bewakingsdiensten (PC 317)	- recht op 1/5de voor ploegenarbeiders - modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak

Paritair comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten (PC 319)	- recht op 1/5de ongeacht arbeidsregime, opnemen in volledige dagen
Paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Vlaamse Gemeenschap (PC 319.01)	recht op 1/5de kan door werknemers in ploegen gelijkwaardig opgenomen worden (1/5de van de gemiddelde contractuele arbeidsduur)
Paritair comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf (PC 326)	recht op 1/5de en 1/2de voor werknemers in continudienst, wacht- of permanentiediensten in zoverre volwaardige vervanging mogelijk is en geen aanleiding geeft tot meerprestaties andere werknemers
Paritair comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen (PC 327)	recht op 1/5de kan door werknemers in ploegen gelijkwaardig opgenomen worden (1/5de van de gemiddelde contractuele arbeidsduur)
Paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest (PC 328.01)	recht op 1/5de voor personeel in ploegen of cycli
Paritair comité voor de socio-culturele sector (PC 329)	werknemers in ploegen moeten 1/5de in volle dagen opnemen

#### 4. Besluit

Na analyse kan worden besloten dat een beperkt aantal sectoren van degene met een collectieve arbeidsovereenkomst tijdskrediet (17 op 124) bepaalde categorieën personeel uitsluit van het recht op tijdskrediet.

Ook het aantal sectoren dat voorziet in een aanvullende vergoeding is beperkt (21 op 124). Als er al een aanvullende vergoeding toegekend wordt, dan is dit meestal in het voordeel van oudere werknemers die hun prestaties met 1/2 of 1/5de verminderen.

Opvallend is dat meer en meer paritaire comités uitdrukkelijk het recht op tijdskrediet bepalen voor ploegenarbeiders. Meestal wordt voorzien dat de ondernemingen de nadere regels voor hen moeten invullen. Eén paritair comité bepaalt zelf die regels waarvan ondernemingen die eronder ressorteren niet mogen afwijken.

## B. Effect op netto-inkomen (studie FOD Financiën)

Naar aanleiding van de globale evaluatie over de toepassing van het tijdskrediet, wou de Raad weten welke impact een tijdskrediet heeft op het netto-inkomen van werknemers, gelet op de maatregelen die de overheid op dat vlak heeft genomen.

Met het oog hierop werd op 13 mei 2003 de Federale Overheidsdienst Financiën aangeschreven met de vraag simulaties te maken die voor verschillende inkomens en gezinstypes de impact berekenen van de keuze voor een 4/5de baan gecombineerd met een 1/5de loopbaanonderbreking op het netto-gezinsinkomen.

De Raad vroeg de FOD Financiën om deze simulaties zowel op jaar- als op maandbasis te maken. Het inkomensverlies of behoud op jaarbasis is een objectieve graadmeter om de aantrekkingskracht van het stelsel te achterhalen, terwijl dit op maandbasis een indicatie geeft van het gepercipieerde inkomensverschil voor de werknemer.

De resultaten werden verkregen in september 2003.

### 1. Methodologie

De FOD Financiën heeft simulaties gemaakt die voor verschillende inkomens en gezinstypes nagaan wat het effect is van een 1/5de loopbaanvermindering op het netto-gezinsinkomen voor het aanslagjaar 2003 (inkomsten over het jaar 2002).

Deze simulatie steunt op de reglementaire toestand op 1 april 2002. Dit impliceert dat de barema's in voege op 1 april gebruikt zijn voor de toestand van januari tot 31 december 2003. Bij deze berekeningen werd rekening gehouden met de verhogingen van de onderbrekingsuitkeringen, die zijn doorgevoerd ten gevolge van de overname van twee Vlaamse aanmoedigingspremies door de federale overheid. Geen rekening werd gehouden met de aanvullende vergoedingen toegekend door de sectoren.

Bij de evaluatie van het netto-impact op het jaarinkomen zijn volgende gezinstypes gebruikt:

- een alleenstaande, jonger dan 50 jaar;
- een alleenstaande, ouder dan 50 jaar;
- een gezin met één inkomenstrekker, jonger dan 50 jaar, zonder kinderen;
- een gezin met één inkomenstrekker, ouder dan 50 jaar, zonder kinderen;
- een gezin met één inkomenstrekker, jonger dan 50 jaar, met twee kinderen;
- een gezin met één inkomenstrekker, ouder dan 50 jaar, met twee kinderen;
- een gezin met twee inkomenstrekkers, waarvan de echtgeno(o)t(e) een maandinkomen geniet van 1.420 euro, en de andere partner jonger is dan 50 jaar, zonder kinderen;
- een gezin met twee inkomenstrekkers, waarvan de echtgeno(o)t(e) een maandinkomen geniet van 1.420 euro, en de andere partner ouder is dan 50 jaar, zonder kinderen;
- een gezin met twee inkomenstrekkers, waarvan de echtgeno(o)t(e) een maandinkomen geniet van 1.420 euro, en de andere partner jonger is dan 50 jaar, met twee kinderen;
- een gezin met twee inkomenstrekkers, waarvan de echtgeno(o)t(e) een maandinkomen geniet van 1.420 euro, en de andere partner ouder is dan 50 jaar, met twee kinderen;
- de inkomenstrekker die al dan niet beroep doet op het 1/5de tijdskrediet, heeft een maandinkomen dat 1.240 euro, 1.490 euro, 1.740 euro, 1.980 euro of 2.480 euro bedraagt.



Het jaarinkomen (zowel van de echtgenoot als van de echtgenote) wordt geacht 13,92 maal het maandinkomen te bedragen. Dit jaarinkomen wordt, behalve voor een bedrag gelijk aan 7% van een maandinkomen, geacht volledig onderworpen te zijn aan socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers.

Het barema voor de socialezekerheidsbijdragen (inclusief de verminderingen voor lage lonen) dat is toegepast, is het barema dat geldig was op 1 januari 2002.

Behalve de belasting voor het rijk, is ook rekening gehouden met de gemeentebelasting (verondersteld 7 opcentiemen), de aanvullende crisisbelasting en de bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid.

De simulaties voor het netto-maandinkomen (bruto-loon - socialezekerheidsbijdragen - bedrijfsvoorheffing) betreffen een alleenstaande met het hierboven vermelde bruto-maandloon al dan niet ouder dan 50 jaar.

Voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing per maand is uitgegaan van een jaarinkomen dat 12 maal het maandinkomen bedraagt. Het maandelijks netto inkomen is geschat als het twaalfde deel van het netto-jaarinkomen.

## 2. Resultaten

### a. Impact op het netto-inkomen op jaarbasis

Uit de simulaties (bijgevoegd als bijlage) volgt dat over een periode van één jaar een 1/5de loopbaanvermindering bij een werknemer met een inkomen van 2.480 euro bruto/maand tot een inkomensverlies leidt dat schommelt tussen 6 % en 10,7 %, naargelang het gezinstype. Aldus beschikt hij op jaarbasis over een inkomen dat 94 à 89,3 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.980 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies dat schommelt tussen 4,5 en 8,4 %. Aldus beschikt hij op jaarbasis over een inkomen dat 95,5 à 81,6 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.740 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies dat schommelt tussen 3,7 en 8,3 %. Aldus beschikt hij op jaarbasis over een inkomen dat 96,3 à 91,7 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.490 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies dat schommelt tussen 1,7 en 6,9 %. Aldus beschikt hij op jaarbasis over een inkomen dat 98,3 à 93,1 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.240 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies of -voordeel dat schommelt tussen min 2 % tot plus 4,5 %. Aldus beschikt hij op jaarbasis over een inkomen dat 98 à 104,5 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

b. Impact op het netto-inkomen op maandbasis

Uit de simulaties met betrekking tot het maandelijks uitbetaalde loon blijkt dat een 1/5de loopbaanvermindering bij een werknemer met een inkomen van 2.480 euro bruto/maand tot een inkomensverlies leidt dat schommelt tussen 0,17 % en 4,75 %, naargelang het gezinstype. Aldus beschikt hij op maandbasis over een inkomen dat 99,83 à 95,25 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.980 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies of -voordeel dat schommelt tussen min 3,35 en plus 2,91 %. Aldus beschikt hij op maandbasis over een inkomen dat 96,65 à 102,9 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.740 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies of -voordeel dat schommelt tussen min 2,08 en plus 4,90 %. Aldus beschikt hij op maandbasis over een inkomen dat 97,92 à 104,9 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.490 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensvoordeel dat schommelt tussen 3,30 en 11,18 %. Aldus beschikt hij op maandbasis over een inkomen dat 96,70 à 111,18 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.240 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies of -voordeel dat schommelt tussen min 0,28 tot plus 12,64 %. Aldus beschikt hij op maandbasis over een inkomen dat 99,62 à 112,64 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

#### **IV. ALGEMEEN BESLUIT**

De Raad wenst in de eerste plaats de verdienstelijke inspanningen te benadrukken van alle instellingen die betrokken zijn geweest bij deze evaluatie.

Met betrekking tot de evaluatie van het gebruik van de maatregel inzake tijdskrediet blijkt uit de beschikbare RVA-gegevens dat 141.830 werknemers in juli 2004 hun loopbaan hebben aangepast, d.i. een stijging met 29,87 % vergeleken met januari 2002, toen het nieuwe stelsel werd ingevoerd.

Tijdens de onderzochte periode zijn er nog steeds meer vrouwen dan mannen die hun arbeidstijd aanpassen. In juli 2004 vertegenwoordigen de vrouwen 72,2 % van de werknemers die gebruikmaken van tijdskrediet, tegenover 27,8 % bij de mannen.

Er moet wel worden gewezen op het feit dat het aantal mannen die in de loop van de onderzochte periode hun loopbaan aanpassen, is toegenomen met 75 %, wat veel meer is dan de toename bij de vrouwen, namelijk 15 %.

Ook blijkt dat het Vlaamse Gewest het grootste aantal werknemers telt die hun loopbaan aanpassen, d.i. 70,5 %, tegenover 24,97 % in het Waalse Gewest en 4,53 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De mannen kiezen in de eerste plaats voor de 1/5-loopbaanvermindering, gevolgd door de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Er zijn meer mannen boven de 50 jaar die hun arbeidstijd aanpassen dan mannen onder de 50 jaar. Hun aantal neemt ook toe in de formule van de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Bij de vrouwen blijft de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking de meest voorkomende formule, maar tijdens de onderzochte periode is er een grote toename van het aantal vrouwen die een beroep doen op de 1/5-loopbaanvermindering. Er zijn meer vrouwen onder de 50 jaar die hun arbeidstijd aanpassen en ze kiezen meer voor de 1/5-loopbaanvermindering; het aandeel van de vrouwen boven de 50 jaar is tijdens de onderzochte periode eveneens toegenomen, maar ze kiezen vaak voor de formule van de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Ook blijkt dat in januari 2002 vooral de werknemers in de leeftijd van 20 tot 40 min hun arbeidstijd aanpassen. In juli 2004 vormen de werknemers van 50 jaar en ouder veruit de grootste groep.

De werknemers in de leeftijd van 20 tot 40 min kiezen het meest voor de 1/5-loopbaanvermindering. Ook bij de werknemers in de leeftijd van 40 tot 50 min is dat de meest voorkomende formule. De werknemers van 50 jaar en ouder kiezen vooral voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en in iets mindere mate voor de 1/5-loopbaanvermindering.

Met betrekking tot het gebruik van de mogelijkheid om het recht op tijdskrediet bij collectieve arbeidsovereenkomst te verlengen tot maximaal 5 jaar, kan uit de gegevens besloten worden dat ongeveer de helft van de paritaire (sub)comités de sectorale duur van het tijdskrediet wordt verlengd. Een aanzienlijk aantal paritaire comités beperkt de duur van het tijdskrediet tot 1 jaar of verbieden de ondernemingen die onder hun paritair comité ressorteren, om zelf een andere maximale duur te bepalen.

Inzake het gebruik om de drempel van 5% te wijzigen kan op basis van de analyse gesteld worden dat de meeste sectoren de drempel van 5% handhaven. Daarbij kan vastgesteld worden dat meer en meer sectoren de drempel verhogen in het voordeel van oudere werknemers. Slechts in een beperkt aantal paritaire comités wordt de drempel tot minder teruggeschroefd.

Over afspraken die daaromtrent zijn gemaakt in de ondernemingen konden geen data worden verkregen. Voor de toekomst zou de Raad dan ook willen vragen dat een bepaalde instantie die gegevens zou beheren.

De modaliteiten met betrekking tot de organisatie van het tijdskrediet en voorrangsregeling worden niet in sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten geregeld; verondersteld wordt dat over die modaliteiten eerder op ondernemingsvlak wordt onderhandeld.

Opvallend is dat steeds meer sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten uitdrukkelijk het recht van ploegenarbeiders op tijdskrediet bepalen. Daarnaast valt op dat een aantal sectoren de schorsing wegens tijdskrediet of loopbaanvermindering voor de aanvullende vergoeding brugpensioen gelijkstellen met voltijdse tewerkstelling.

Wat de impact van een 1/5de-loopbaanvermindering op het netto-inkomen betreft, kan erop gewezen worden dat over een periode van één jaar een 1/5de loopbaanvermindering bij een werknemer met een inkomen van 2.480 euro bruto/maand tot een inkomensverlies leidt dat schommelt tussen 6 % en 10,7 %, naargelang het gezinstype. Aldus beschikt hij op jaarbasis over een inkomen dat 94 à 89,3 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.980 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies dat schommelt tussen 4,5 en 8,4 %. Aldus beschikt hij op jaarbasis over een inkomen dat 95,5 à 81,6 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.740 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies dat schommelt tussen 3,7 en 8,3 %. Aldus beschikt hij op jaarbasis over een inkomen dat 96,3 à 91,7 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.490 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies dat schommelt tussen 1,7 en 6,9 %. Aldus beschikt hij op jaarbasis over een inkomen dat 98,3 à 93,1 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.240 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies of -voordeel dat schommelt tussen min 2% tot plus 4,5 %. Aldus beschikt hij op jaarbasis over een inkomen dat 98 à 104,5 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

Uit de simulaties met betrekking tot het maandelijks uitbetaalde loon blijkt dat een 1/5de loopbaanvermindering bij een werknemer met een inkomen van 2.480 euro bruto/maand tot een inkomensverlies leidt dat schommelt tussen 0,17 % en 4,75 %, naargelang het gezinstype. Aldus beschikt hij op maandbasis over een inkomen dat 99,83 à 95,25 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.980 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies of -voordeel dat schommelt tussen min 3,35 en plus 2,91 %. Aldus beschikt hij op maandbasis over een inkomen dat 96,65 à 102,9 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.740 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies of -voordeel dat schommelt tussen min 2,08 en plus 4,90 %. Aldus beschikt hij op maandbasis over een inkomen dat 97,92 à 104,9 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.490 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensvoordeel dat schommelt tussen 3,30 en 11,18 %. Aldus beschikt hij op maandbasis over een inkomen dat 96,70 à 111,18 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

De werknemer met een inkomen van 1.240 euro bruto/maand heeft hierdoor een inkomensverlies of -voordeel dat schommelt tussen min 0,28 tot plus 12,64 %. Aldus beschikt hij op maandbasis over een inkomen dat 99,62 à 112,64 % bedraagt van zijn inkomen van voor de vermindering.

-----

## INHOUDSOPGAVE

	<u>Blz.</u>
<b>I. INLEIDING</b>	<b>1</b>
A. Onderwerp van de evaluatie	1
B. Stand van zaken	1
C. Beschrijving van de maatregelen en bedragen van de uitkeringen	5
1. De volledige of halftijdse onderbreking van de arbeidsprestaties	5
2. De 1/5-loopbaanvermindering	5
3. De vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse of een 4/5-betrekking voor werknemers van 50 jaar en ouder	6
D. Gelijkstelling van de perioden van tijdskrediet voor de berekening van het pensioen	7
<b>II. EVALUATIE OP BASIS VAN DE CRITERIA IN DE WET</b>	<b>7</b>
A. Evaluatie van het gebruik van de maatregelen van tijdskrediet	7
1. Ontwikkeling van het aantal betalingen voor loopbaanonderbreking (LO) en tijdskrediet (TK)	8
2. Aantal betalingen voor LO en TK per gewest en naar geslacht	9
3. Aantal betalingen voor LO en TK per stelsel van onderbreking en naar geslacht	15
4. Aantal betalingen voor LO en TK per leeftijdscategorie en stelsel van onderbreking	21
5. Aantal betalingen voor LO en TK naar geslacht en per stelsel van onderbreking	26
6. Aantal betalingen voor LO en TK per bedrijfstak en naar geslacht	32
B. Evaluatie van de mogelijkheid om het recht op tijdskrediet te verlengen	36
1. Verlenging van de duur	37

2. Uitsluiten van afwijkingsmogelijkheid voor ondernemingen	46
3. Besluit	49
C. Evaluatie van de 5 %-drempel	50
1. Verhoging van de drempel	50
2. Verlaging van de drempel	55
3. Specifieke bepalingen voor KMO's	55
4. Besluit	57
D. Evaluatie van het gebruik van uitstel en intrekking	58
<b>III. EVALUATIE VAN ANDERE ELEMENTEN</b>	58
A. Andere elementen in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten	58
1. Inzake het toepassingsgebied	59
2. Toelage van een sociaal fonds	60
3. Ploegenarbeid	63
4. Besluit	69
B. Effect op het netto-inkomen	70
1. Methodologie	70
2. Resultaten	72
<b>IV. ALGEMEEN BESLUIT</b>	74