

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

30 septembre 2003

SESSION EXTRAORDINAIRE 2003

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

visant à instaurer la carte «qualitemps»

(déposée par Mmes Greta D'hondt
et Nahima Lanjri)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

30 september 2003

BUITENGEWONE ZITTING 2003

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

tot invoering van de kwali-tijd-kaart

(ingediend door de dames Greta D'hondt
en Nahima Lanjri)

<i>cdH</i>	: <i>Centre démocrate Humaniste</i>
<i>CD&V</i>	: <i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>ECOLO</i>	: <i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales</i>
<i>FN</i>	: <i>Front National</i>
<i>MR</i>	: <i>Mouvement Réformateur</i>
<i>N-VA</i>	: <i>Nieuw - Vlaamse Alliantie</i>
<i>PS</i>	: <i>Parti socialiste</i>
<i>SP.a - SPIRIT</i>	: <i>Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.</i>
<i>VLAAMS BLOK</i>	: <i>Vlaams Blok</i>
<i>VLD</i>	: <i>Vlaamse Liberalen en Democraten</i>

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	<i>DOC 51 0000/000 :</i>	<i>Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	<i>QRVA :</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)</i>	<i>CRIV :</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>	<i>CRIV :</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>	<i>CRABV :</i>	<i>Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Plenum (witte kaft)</i>	<i>PLEN :</i>	<i>Séance plénière (couverture blanche)</i>
<i>COM :</i>	<i>Commissievergadering (beige kaft)</i>	<i>COM :</i>	<i>Réunion de commission (couverture beige)</i>

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

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. Considérant que la vie professionnelle doit se conjuguer de manière harmonieuse avec la vie familiale, les tâches ménagères et la qualité de la vie et que l'augmentation du stress au travail et de la flexibilité compromettent la qualité de vie.

B. Considérant que le taux d'activité dans notre pays doit atteindre 70 % en 2010 et que l'une des raisons du faible taux d'activité actuel est la participation réduite des femmes au marché du travail, surtout dans certaines tranches d'âge, participation qui peut uniquement être accrue si la combinaison de la vie professionnelle, de la vie familiale et des tâches ménagères est facilitée;

C. Considérant que des exemples étrangers, notamment en Suède, montrent que protection sociale de qualité et larges possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale peuvent rimer avec qualité du travail, productivité élevée et degré d'activité élevé;

D. considérant que les systèmes existants de crédit-temps et de congés thématiques présentent les inconvénients suivants:

- ces systèmes sont complexes et les procédures administratives sont encore trop lourdes;
- la durée du crédit-temps auquel le travailleur a droit varie d'un secteur à l'autre, ce qui constitue une discrimination inadmissible;
- les systèmes existants ne sont pas suffisamment flexibles;
- le seuil de cinq pour cent est exprimé en nombre de personnes au lieu d'être exprimé en volume de travail;
- ces congés ne s'inscrivent guère dans le cadre d'une vision globale de l'emploi, de la problématique de la fin de carrière, de la demande de main-d'œuvre des entreprises, de la carrière des travailleurs, de l'apprentissage tout au long de la vie et de la qualité de la vie;

E. considérant que le gouvernement reconnaît qu'il convient d'adapter le système actuel de crédit-temps ;

F. considérant que les besoins, les possibilités et les limitations en ce qui concerne la combinaison des tâches familiales, du travail, de la vie de famille et de la qualité de la vie varient d'un travailleur à l'autre et d'une entreprise à l'autre;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat arbeid en gezin, arbeid en zorg, arbeid en de kwaliteit van het leven harmonieus op elkaar moeten worden afgestemd en dat door de toenevende werkdruk en flexibiliteit de levenskwaliteit in het gedrang komt;

B. overwegende dat de werkzaamheidsgraad in ons land in 2010 70% moet bereiken en dat één van de redenen van de lage werkzaamheidsgraad vandaag de te lage arbeidsparticipatie van vrouwen, vooral in bepaalde leeftijdsgroepen, is, die enkel verhoogd kan worden indien de combinatie van arbeid, gezin en zorg gemakkelijker wordt;

C. overwegende dat buitenlandse voorbeelden, o.a. Zweden, aantonen dat een goede sociale bescherming, uitgebreide mogelijkheden om arbeid en gezin te combineren, kwaliteit van het werk, een hoge productiviteit en een hoge werkzaamheidsgraad hand in hand kunnen gaan;

D. overwegende dat de bestaande systemen van tijdskrediet en thematische verloven de volgende nadelen hebben:

- de bestaande systemen zijn ingewikkeld en de administratieve procedures zijn nog te omslachtig
- de duur van het tijdskrediet waarop de werknemer recht heeft verschilt van sector tot sector, wat een onaanvaardbare discriminatie uitmaakt
- de bestaande systemen bieden onvoldoende flexibiliteit
- de 5%-drempel is uitgedrukt in hoofden in plaats van in arbeidsvolume
- deze verloven zijn nauwelijks gekaderd in een globale visie op werkgelegenheid, de eindeloopbaanproblematiek, de vraag naar arbeidskrachten van ondernemingen, de levensloopbaan van werknemers, het levenslang leren en de kwaliteit van het leven;

E. overwegende dat de regering erkent dat het huidige stelsel van tijdskrediet moet worden aangepast;

F. overwegende dat de behoeften, mogelijkheden en beperkingen m.b.t. de combinatie van zorg, arbeid, gezin en levenskwaliteit verschillen van werknemer tot werknemer en van bedrijf tot bedrijf;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT

1. d'instaurer, en concertation avec le parlement et les interlocuteurs sociaux, la carte *qualitemps* en remplacement des systèmes existants de crédit-temps et de congés thématiques. Il convient à cet égard de s'efforcer de parvenir à un ensemble intégré de propositions et de mesures visant à concilier la vie professionnelle, la vie de famille et la qualité de la vie et tenant compte du fait qu'il n'existe pas qu'un seul type de travailleur ou d'entreprise ;

2. de veiller autant que possible, lors de la mise en oeuvre de la carte *qualitemps*, à assurer la simplification administrative et la transparence;

3. de mettre ce système en place de telle manière que tant l'employeur que le travailleur connaissent d'avance leurs droits et leurs devoirs et que ces droits soient transmissibles en cas de changement d'employeur. Ces droits doivent également demeurer garantis en cas de cessation de l'entreprise;

4. de prévoir, au cours des périodes d'interruption, un revenu de remplacement qui permette à tout un chacun de concilier la vie professionnelle, la vie de famille et les tâches familiales;

5. de considérer les périodes d'interruption comme des périodes assimilées pour ce qui est de l'octroi des allocations et pensions;

6. de considérer les périodes d'interruption comme un droit qui est lié à la carrière ou à des événements spécifiques de la vie du travailleur. À cet effet:

- on octroie à chaque travailleur un droit de base de trois mois, qui est prolongé de trois mois par tranche de dix années d'activité. Ce droit peut être utilisé pour tout motif à n'importe quel moment au cours de la carrière professionnelle. La partie non utilisée peut être convertie en un régime de fin de carrière en concertation entre les travailleurs et les employeurs;

- on octroie à chaque travailleur, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un droit d'interruption d'un an (à utiliser avant que l'enfant ait atteint l'âge de 18 ans). Chaque parent possède un droit non transférable de trois mois, les autres mois pouvant être transférés pour moitié à l'autre parent;

- on octroie à chaque travailleur un droit de trois mois d'interruption pour s'occuper d'une personne malade ;

VRAAGT DE REGERING

1. in overleg met het parlement en de sociale partners de «kwali-tijd-kaart» in te voeren ter vervanging van de bestaande systemen van tijdskrediet en thematische verloven. Daarbij moet het de bedoeling zijn om te komen tot een geïntegreerd geheel van voorstellen en maatregelen die de combinatie van arbeid, zorg, gezin en levenskwaliteit op het oog hebben, en dat er rekening mee houdt dat dé werknemer en dé onderneming niet bestaan;

2. bij de uitvoering van de kwali-tijd-kaart maximaal te zorgen voor administratieve vereenvoudiging en transparantie;

3. dit zodanig uit te werken dat zowel de werkgever als de werknemer van tevoren zijn rechten en plichten kent en dat de rechten overdraagbaar zijn bij een verandering van werkgever. Tevens moeten de rechten gewaarborgd blijven bij de stopzetting van de onderneming;

4. in een vervangingsinkomen tijdens de onderbrekingsperioden te voorzien dat het eenieder mogelijk maakt arbeid, gezin en zorg te combineren;

5. onderbrekingsperioden te beschouwen als gelijkgestelde periodes voor de toekenning van uitkeringen en pensioenen;

6. om de onderbrekingsperioden te beschouwen als een recht dat gekoppeld is aan de loopbaan of aan specifieke gebeurtenissen in het leven van de werknemer. Daartoe:

- kent men aan elke werknemer een basisrecht toe van drie maanden, dat verlengd wordt met drie maanden per tien gewerkte jaren. Dit recht kan om alle redenen opgenomen worden op eender welk tijdstip binnen de beroepsloopbaan. Het niet-benutte deel kan worden omgezet in een eindloopbaanregeling in overleg tussen werknemers en werkgevers;

- kent men aan elke werknemer bij de geboorte of de adoptie van een kind een onderbrekingsrecht van één jaar toe (op te nemen tot het kind de leeftijd van 18 jaar bereikt). Elke ouder heeft een niet-overdraagbaar recht van drie maanden, de overige maanden kunnen voor de helft op de andere ouder worden overgedragen;

- kent men aan elke werknemer een recht van drie maanden onderbreking toe voor de verzorging van een zieke persoon;

- on octroie à chaque travailleur un droit de base de trois mois pour suivre une formation ; ce droit peut être prolongé de trois mois par tranche de cinq années d'activité;

- on octroie à chaque travailleur un droit de base d'un mois d'interruption pour exercer des activités bénévoles ; ce droit peut être prolongé d'un mois par tranche de cinq années d'activité;

7. d'élaborer des mesures d'encadrement pour permettre aux entreprises d'adapter l'organisation du travail à la carte « *qualitemps* ».

31 juillet 2003

- kent men aan elke werknemer een basisrecht van drie maanden toe voor het volgen van een opleiding, dat verlengd wordt met drie maanden per vijf gewerkte jaren;

- kent men aan elke werknemer een basisrecht van één maand onderbreking voor vrijwilligerswerk toe, dat verlengd wordt met één maand per vijf gewerkte jaren;

7. begeleidingsmaatregelen uit te werken om de ondernemingen toe te laten de arbeidsorganisatie aan de kwaliteitskaart aan te passen.

31 juli 2003

Greta D'HONDT (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)