

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2010

---

9 SEPTEMBRE 2010

---

**Proposition de résolution relative à l'instauration d'un compte-carrière et à l'utilisation souple et rationnelle du crédit-temps, de l'interruption de carrière et des congés thématiques**

(Déposée par Mme Nele Lijnen  
et M. Guido De Padt)

---

## DÉVELOPPEMENTS

---

La présente résolution reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 18 février 2010 (doc. Sénat, n° 4-1666/1 - 2009/2010).

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

Cependant, la prospérité n'est pas un droit acquis. Il faut la recréer en permanence. Il est vrai que de nombreux analystes démontrent que notre prospérité est aujourd'hui menacée par deux phénomènes : le vieillissement, d'une part, et la globalisation, d'autre part. Avec son Pacte de solidarité entre les générations, le gouvernement fédéral a pris des mesures politiques d'envergure pour relever ces défis et aider davantage de personnes à trouver un emploi et surtout à le garder.

Mais nous ne devons pas nous arrêter en si bon chemin. Nous devons continuer à réfléchir à la manière d'assurer notre avenir socio-économique.

# BELGISCHE SENAAAT

---

BUITENGEWONE ZITTING 2010

---

9 SEPTEMBER 2010

---

**Voorstel van resolutie met betrekking tot de invoering van een loopbaanrekening en het flexibel en rationeel gebruik van tijdscrediet, loopbaanonderbreking en themaverloven**

(Ingediend door mevrouw Nele Lijnen  
en de heer Guido De Padt)

---

## TOELICHTING

---

Deze resolutie herneemt de tekst van een voorstel dat reeds werd ingediend in de Senaat op 18 februari 2010 (stuk Senaat, nr. 4-1666/1 - 2009/2010).

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

Welvaart is evenwel geen verworven recht. Hij moet elke dag opnieuw gecreëerd worden. Talrijke analyses tonen dan ook aan dat onze welvaart vandaag onder een dubbele druk staat namelijk die van de vergrijzing enerzijds en van de globalisering anderzijds. Met het Generatiepact nam de federale regering belangrijke beleidsmaatregelen die een antwoord moeten bieden op die uitdagingen en meer mensen aan het werk moeten helpen en vooral houden.

We moeten echter verder gaan. Er moet verder nagedacht worden over hoe we onze sociaal-economische toekomst kunnen veiligstellen. De arbeids-

L'organisation du travail et la planification de la carrière des ouvriers, employés, cadres, entrepreneurs indépendants et titulaires de professions libérales qui, aujourd'hui, exercent (et veulent exercer) une activité professionnelle, et de ceux qui, demain, prendront la relève sont des éléments déterminants à cet égard. Chaque jour, toutes ces personnes s'efforcent de concilier au mieux travail et famille, tout en s'occupant de leurs enfants et souvent aussi de leurs parents.

L'on peut dire des travailleurs, en guise de boutade, qu'entre la trentaine et la quarantaine, ils s'occupent de leurs enfants, qu'entre la quarantaine et la cinquantaine, ils privilégient leur carrière et qu'au-delà de cinquante ans, ils veillent sur leurs parents devenus dépendants. Autrement dit, tout au long de sa carrière, chaque travailleur est confronté au défi consistant à concilier travail et vie de famille. Raison de plus pour prononcer la faillite du modèle selon lequel, après une période active, un travailleur « décroche » à temps plein pendant quelques années, pour ensuite (tenter de) se réinsérer dans le circuit. Avoir des enfants représente un engagement sur bien plus de cinq ans, si bien qu'après avoir bénéficié d'un crédit-temps à temps plein pendant cinq ans, il faut continuer à s'en occuper tout autant. En outre, l'inquiétude de bénéficiaire plus tard d'une bonne pension reste présente pendant toute la carrière.

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

La réponse que les décideurs politiques ont jusqu'à présent apportée à ce grand défi qui est de donner aux travailleurs la possibilité de concilier travail et vie privée, s'est avérée trop fragmentaire, voire trompeuse. L'inflation de congés thématiques a complètement désorienté travailleurs et employeurs. En outre, il s'agit d'un thème populiste toujours dominé par la même constante: des pouvoirs publics qui ne cessent de multiplier les régimes de congés, comme s'il s'agissait d'une manne tombant du ciel. Ce faisant, ils lancent aux citoyens un mauvais signal, car les congés supplémentaires qui leur sont accordés sont loin d'être gratuits. Au contraire, ils sont financés non seulement par la société, mais aussi par les travailleurs eux-mêmes qui, de manière indirecte et à plus long terme, finissent par payer la note.

organisation en de invulling van de loopbaan van de arbeiders, bedienden, kaderleden, zelfstandige ondernemers en vrije beroepen die vandaag beroepsactief (willen) zijn en zij die dat in de toekomst zullen worden, is een determinerende factor. Al deze mensen staan voor de uitdaging om dagelijks het werk te combineren met hun gezin, met de zorg voor hun kinderen én vaak ook voor hun ouders.

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

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

Het antwoord dat de beleidsmakers tot nog toe hebben geboden op de grote uitdaging om werknemers de kans te geven hun arbeid en privéleven te combineren is ofwel te fragmentarisch, ofwel zelfs misleidend geweest. Door de inflatie aan themaverloven zien werknemers en werkgevers door de bomen het bos niet meer. Daarenboven is het een populistisch thema dat gekenmerkt wordt door één constante: de overheid die het aantal verlofstelsels blijft uitbreiden, alsof het manna is dat uit de hemel komt vallen. Hiermee wordt een verkeerd signaal gegeven aan de burgers: meer verlof toekennen is geen gratis-verhaal. Integendeel, niet alleen de maatschappij schiet erbij in, maar ook de werknemers zelf betalen onrechtstreeks en op langere termijn het gelag.

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

Dans le prolongement de ce qui précède, travailler plus et plus longtemps ne doit plus être un sujet tabou. Quiconque souhaite emprunter cette voie, temporairement ou non, doit en avoir la pleine possibilité. Il va de soi que les temps de travail maximums devront continuer à s'appliquer et qu'il n'est pas question de contraindre qui que ce soit à dépasser la limite légale des 38 heures par semaine, mais les auteurs considèrent comme un minimum absolu de prévoir la possibilité de calculer la durée de travail moyenne sur une base annuelle et de permettre à ceux qui le souhaitent de travailler plus longtemps.

Il devrait incomber aux pouvoirs publics de sensibiliser et d'informer les travailleurs, à tout moment de leur carrière, sur les conséquences de leurs choix professionnels. Ce sont surtout les personnes les plus vulnérables et celles qui perçoivent les plus bas revenus qu'il faut empêcher de faire de mauvais choix, qui risquent de les faire basculer plus tard, au moment de la pension, dans la précarité.

En outre, les formules actuelles, souvent régies par des conventions collectives trop formelles, n'apportent pas nécessairement la réponse adaptée aux besoins des travailleurs et se heurtent à la résistance des employeurs parce qu'elles compliquent l'organisation du travail. Offrir par exemple à un travailleur l'opportunité de travailler dans un régime de crédit-temps de un cinquième résout peut-être le problème de la garde des enfants pendant un jour ouvrable sur cinq, mais ne solutionne pas pour autant le problème des quatre autres jours. Si l'on permettait à ce travailleur d'étaler ce crédit-temps de huit heures sur une base hebdomadaire, en lui offrant, par exemple, la possibilité de commencer plus tard le matin ou de finir plus tôt le soir, l'on pourrait résoudre globalement le problème de la garde des enfants. Il faudrait pouvoir organiser les congés thématiques de manière plus souple, en les comptabilisant en heures plutôt qu'en jours.

Cette solution a également son importance à la lumière de la dimension du genre en ce qui concerne les congés thématiques. La carrière des femmes diffère de celle des hommes. Les femmes font des choix de carrière au début de leur carrière, les hommes à la fin. Les hommes effectuent leurs choix lorsqu'ils sont plus

De uitdaging bestaat er in om de combinatie werk en gezin te maken, niet de combinatie niet-werken en gezin. Die laatste optie draagt een groot risico in zich waarmee mensen pas jaren later worden geconfronteerd in de meest onaangename zin en op een ogenblik waarop de klok niet meer teruggedraaid kan worden. Niet of minder werken betekent in de regel dat men geen of gedeeltelijke pensioenrechten opbouwt, dat men zijn of — veelal — haar kansen op de arbeidsmarkt, op promotie en op méér loon hypothekeert. Het glazen plafond komt ook onder druk van deze omstandigheden in zicht.

In het verlengde daarvan mag méér en langer werken geen taboe zijn. Wie dat al dan niet tijdelijk wenst te doen, moet daarvoor ten volle de kans krijgen. Vanzelfsprekend moeten maximale arbeidstijden blijven gelden en niemand hoeft verplicht te worden om de wettelijke 38-urengrens te overschrijden, maar het voorzien van de mogelijkheden om de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis te berekenen en mensen die dat wensen langer te laten werken, is een absoluut minimum.

Werknemers bewust maken van en op elk moment van hun loopbaan informeren over de gevolgen van hun professionele keuzes moet een plicht van de overheid zijn. Vooral zwakkeren en kleinverdieners moeten behoed worden voor het maken van verkeerde keuzes die hen later tijdens hun pensioen in de kansarmoede dreigen te brengen.

Bovendien bieden de huidige formules, die vaak collectief en via vaste stramien worden geregeld, niet noodzakelijk een pasklaar antwoord op de noden van de werknemers en roepen ze weerstand op bij werkgevers omdat ze hen voor arbeidsorganisatorische problemen stellen. Een werknemer bijvoorbeeld de kans geven op 1/5-tijdskrediet zorgt er misschien voor dat het probleem van kinderopvang voor één werkdag op vijf wordt opgelost, maar daarmee is de werknemer de overige vier dagen nog niet geholpen. Wanneer een werknemer diezelfde acht arbeidsuren op weekbasis zou kunnen spreiden door bijvoorbeeld 's ochtends later te beginnen of 's avonds vroeger te stoppen met werken, zou het probleem van kinderopvang in zijn geheel kunnen opgelost worden. Een flexibele invulling van themaverloven op basis van uren in de plaats van dagen moet mogelijk worden.

Deze oplossing is ook belangrijk met betrekking tot het genderspect van de themaverloven. Vrouwen hebben een andere loopbaan dan mannen. Ze nemen loopbaankeuzes bij het begin van hun loopbaan, mannen op het einde van hun loopbaan. Mannen maken hun keuzes als ze dicht bij de pensioenleef-

proches de l'âge de la retraite et en connaissent donc les effets sur leur pension. Le choix des femmes est souvent dicté par des problèmes d'ordre pratique et par la difficulté de combiner travail et vie de famille. À ce moment, elles ne pensent pas à leur pension. Cependant, le travail à temps partiel ou l'interruption temporaire de travail peuvent être lourds de conséquences sur la constitution des droits de pension, mais aussi à plus court terme sur la fixation du salaire ainsi que sur l'évolution professionnelle personnelle. Des études ont par exemple montré qu'un travailleur qui « décroche » à temps plein pendant plus d'un an éprouvera ensuite davantage de difficultés à réintégrer le marché du travail.

Pour garantir un lien permanent avec le marché du travail, le mieux serait de partir du principe qu'un travailleur ne peut temporairement et complètement arrêter de travailler que pendant un an maximum. En même temps, cela illustre la nécessité, pour la société, d'investir dans l'employabilité. Dès que la situation économique se sera normalisée, les travailleurs qui auront délibérément opté pour une interruption de travail de longue durée retrouveront suffisamment d'opportunités pour décrocher un nouvel emploi, compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre que l'on connaîtra alors. Notre économie de la connaissance aura besoin de tous les talents disponibles. Mais la condition *sine qua non* est que les personnes qui font partie de notre réserve de main-d'œuvre aient la possibilité d'acquérir les qualifications requises pour pouvoir postuler les emplois vacants. Les pouvoirs publics ont ici un rôle de facilitateur à jouer. Toutefois, cette matière relève principalement de la compétence des entités fédérées, compétence qui n'est pas visée en tant que telle par la présente proposition de résolution. Pour les décideurs politiques, il s'agit pourtant d'une préoccupation justifiée et même d'une nécessité. Si nous voulons permettre aux travailleurs de quitter temporairement le circuit du travail, nous devons tout autant investir dans l'employabilité, afin qu'ils puissent être bien outillés (au propre comme au figuré) lorsqu'ils réintégreront le marché du travail. Les congés thématiques et l'employabilité sont donc deux notions étroitement imbriquées. En outre, tous les travailleurs ne recourent pas comme il se doit aux congés thématiques. Certains décident de quitter le marché du travail pendant quelque temps, sans percevoir la moindre rémunération. Les pouvoirs publics ne peuvent interdire une telle pratique mais cela ne doit pas les empêcher de sensibiliser les travailleurs à bien réfléchir en tout cas aux conséquences de telles décisions sur leurs perspectives d'emploi ultérieures et sur la constitution de leurs droits à la pension.

Compte tenu de la situation des femmes sur notre marché du travail et plus particulièrement en ce qui concerne les congés thématiques ou le travail à temps partiel, il ne faut pas s'étonner qu'un homme retraité perçoive mensuellement près de 800 euros de plus de

tijd staan en weten wat het effect van hun keuze op hun pensioen zal zijn. De keuze van een vrouw wordt vaak bepaald door de praktische problemen en de moeilijkheden om werk en gezin met elkaar te combineren. Op dat ogenblik denkt ze niet aan haar pensioen. Deeltijds of tijdelijk niet werken kan echter zware consequenties hebben voor de pensioenvorming, maar op kortere termijn ook voor de loonvorming én persoonlijke professionele ontwikkeling. Uit studies blijkt bijvoorbeeld dat wie meer dan één jaar voltijds uittreedt moeizamer opnieuw op de arbeidsmarkt kan instromen.

Om een blijvende band met de arbeidsmarkt te verzekeren gaat men het best uit van het principe dat tijdelijke uittreding maximaal één jaar voltijds kan gebeuren. Tegelijk illustreert het de noodzaak voor de maatschappij om in te zetten op *employability*. Eens de economische situatie weer genormaliseerd zal zijn, zullen werknemers die bewust langdurig uit de arbeidsmarkt zijn gestapt voldoende kansen krijgen om een nieuwe job te vinden gezien de krapte op onze arbeidsmarkt. Onze kenniseconomie zal elk talent nodig hebben. Evenwel is de noodzakelijke voorwaarde dat mensen die behoren tot onze arbeidsreserve, kansen moeten krijgen om zich de vereiste kwalificaties toe te eigenen om te kunnen solliciteren voor openstaande jobs. De overheid moet hierin een faciliterende rol spelen. Deze aangelegenheid is echter hoofdzakelijk een bevoegdheid van de deelgebieden die niet als dusdanig het voorwerp van dit voorstel van resolutie uitmaakt. Toch is het een oprechte bekommernis, zelfs een noodzaak voor beleidsmakers. Wanneer we werknemers de kans willen geven om tijdelijk terug te treden uit het arbeidsproces is het evenzeer noodzakelijk te investeren in *employability* om hen goed uitgerust (letterlijk en figuurlijk) weer op te nemen in onze arbeidsmarkt. Themaverloven en *employability* vormen dus een én-énverhaal. Bovendien doen niet alle werknemers netjes een beroep op themaverloven. Sommigen besluiten om zich een tijd onbezoldigd terug te trekken uit de arbeidsmarkt. Dat laatste kan de overheid niet verbieden, maar het neemt niet weg dat ze werknemers kan sensibiliseren om minstens goed na te denken over de gevolgen van hun beslissing op hun arbeidskansen in de toekomst en op hun pensioenvorming.

Gegeven de situatie van vrouwen op onze arbeidsmarkt en meer bepaald bij het opnemen van themaverloven of het verrichten van deeltijdse arbeid hoeft het dan ook niet te verwonderen dat een gepensioneerde man vandaag maandelijks bijna 800 euro méér

pension légale et complémentaire qu'une femme. 50 % des travailleuses retraitées ont une pension de retraite mensuelle inférieure à 550 euros. Alors que 61 % des hommes ont une carrière complète à temps plein (et, par conséquent, une pension à part entière), à peine la moitié des femmes ont une carrière d'au moins 33 ans. En outre, les hommes sont près de trois fois plus nombreux que les femmes à bénéficier d'une pension complémentaire. Les femmes accomplissent également davantage de tâches ménagères, en moyenne 7 heures de plus par semaine que les hommes. Qui plus est, le nombre de divorces est en constante augmentation, si bien qu'un mariage n'est plus la garantie d'une bonne pension. Il faut donc penser soimême à son avenir et travailler en conséquence.

Cela vaut non seulement pour les travailleurs salariés et les fonctionnaires, mais aussi pour les titulaires de professions libérales et les indépendants. Eux aussi ont des enfants ou sont confrontés à des parents nécessitant des soins, ainsi qu'à d'autres situations, prévisibles ou non. C'est pourquoi les indépendants et les titulaires de professions libérales doivent eux aussi avoir accès à certaines formes de crédit-temps et de congés thématiques, qui devront certes être organisés, rémunérés et financés de manière différente. L'exemple de l'octroi de titres-services aux travailleuses indépendantes qui viennent d'accoucher, en tant qu'alternative à une prolongation problématique du congé de maternité, est éloquent à cet égard. En outre, cela facilitera le passage d'un statut à l'autre, une transition qui, aujourd'hui, cause de nombreux problèmes pratiques et entrave la mobilité professionnelle.

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

Les auteurs sont demandeurs d'une plus grande flexibilité pour le travailleur. À cet égard, la liberté de choix pour les travailleurs est essentielle. Cette liberté de choix est relative, étant entendu qu'il faut rechercher, en concertation avec la direction, des régimes — éventuellement transitoires — qui n'entravent pas le bon fonctionnement de l'entreprise dans laquelle le travailleur ou la travailleuse est actif. Le choix est aussi susceptible de varier au fil du temps, au gré des besoins qu'éprouve un travailleur au cours des différentes phases de sa vie. À terme, nous espérons aboutir à la flexibilité des horaires de travail pour tous les travailleurs qui en ont besoin. À titre de mesure expérimentale, nous sommes favorables à l'octroi de cette possibilité d'horaires de travail flexibles aux parents et coparents isolés d'enfants de moins de six ans, tout en tenant compte de la nature de l'emploi et de la taille de l'entreprise dans laquelle ils sont actifs. En conséquence, les partenaires sociaux sont les

wettelijk en aanvullend pensioen ontvangt dan een gepensioneerde vrouw. 50 % van de gepensioneerde werknemers hebben een rustpensioen van minder dan 550 euro per maand. Terwijl 61 % van de mannen een volledige voltijdse loopbaan (en dus een volwaardig pensioen) heeft, kan slechts de helft van de vrouwen terugblikken op een loopbaan van minstens 33 jaar. Daarenboven ontvangen mannen bijna drie keer zo vaak een aanvullend pensioen als vrouwen. Vrouwen verrichten ook nog meer huishoudelijke taken: gemiddeld 7 uur per week méér dan de mannen. Daarenboven blijft het aantal echtscheidingen stijgen, zodat een huwelijk niet langer een garantie op een goed pensioen vormt. Zelf aan de toekomst denken en ervoor werken is dus de boodschap.

Dat geldt niet alleen voor werknemers en ambtenaren, maar evenzeer voor zelfstandigen en beoefenaars van vrije beroepen. Ook zij krijgen kinderen of worden geconfronteerd met zorgbehoevende ouders en andere voorziene of onvoorziene toestanden. Daarom moeten ook zelfstandigen en beoefenaars van vrije beroepen toegang krijgen tot vormen van tijdskrediet en themaverloven, al zullen de invulling, vergoeding én financiering ervan op een andere manier moeten gebeuren. Het voorbeeld van het aanbieden van dienstencheques aan pasbevallen vrouwelijke zelfstandigen als alternatief voor een gevoelige verlenging van het bevallingsverlof is dienaangaande een sprekend voorbeeld. Het zal bovendien de overstap van het ene statuut naar het andere vergemakkelijken, terwijl dat vandaag tot heel wat praktische problemen leidt en de jobmobiliteit belemmert.

Overigens dient opgemerkt dat we niet alleen in termen van het klassieke gezin mogen denken. Het stijgend aantal andere samenlevingsvormen dwingt ons ertoe de nodige flexibilitéit te voorzien en rekening te houden met geslachtsneutrale maatregelen, zodat koppels van gelijk geslacht niet benadeeld worden.

De indieners zijn vragende partij voor werknemersflexibiliteit. Keuzevrijheid in hoofde van de werknemers staat daarbij centraal. Die keuzevrijheid is relatief, met dien verstande dat er in samenspraak met de bedrijfsleiding moet gezocht worden naar regelingen, of desgevallend overgangsregelingen, die de vlotte functionering van de onderneming waarin hij of zij actief is niet verhinderen. De keuze kan ook variëren in de tijd naargelang de behoeften die een werknemer in verschillende levensfasen ervaart. Op termijn hopen we te komen tot flexibele arbeidstijden voor alle werknemers die dat nodig hebben. Bij wijze van experiment zijn we er voorstander van om deze mogelijkheid op flexibele arbeidstijden toe te kennen aan alleenstaande ouders én alleenstaande co-ouders met kinderen jonger dan zes jaar, weliswaar rekening houdend met de aard van de job en de grootte van het bedrijf waar ze actief zijn. De sociale partners zijn bijgevolg de aangewezen actoren om dergelijk expe-

acteurs tout indiqués pour concrétiser une telle expérience. Afin d'éviter tout malentendu, il convient de souligner que cette expérience ne vise pas à réduire le nombre d'heures à prester par les travailleurs, mais à maintenir le volume de travail moyennant une organisation plus souple des horaires de travail.

Le but n'est nullement de culpabiliser les travailleurs qui choisissent de travailler à temps partiel, voire de quitter temporairement ou définitivement le marché du travail. Il faut seulement qu'ils puissent calculer les conséquences de leurs choix de manière à éviter les mauvaises surprises.

La flexibilité a été trop longtemps perçue, à tort, comme une demande émanant unilatéralement des employeurs. Or, les travailleurs sont eux aussi demandeurs d'une organisation flexible du travail. Il est dès lors parfaitement possible de rechercher une formule qui satisfasse les deux parties (à savoir les employeurs et leurs besoins de productivité, et les travailleurs et leur souci de concilier vie privée et vie professionnelle). Cela requiert cependant un certain nombre d'interventions et de corrections fondamentales dans les systèmes actuels. En outre, il faut tenir compte d'un nouveau type de travail qui est axé avant tout sur une obligation de résultat. Les emplois de ce type requièrent une flexibilisation basée sur les prestations et non sur le temps de travail. Les pouvoirs publics doivent créer un cadre pour les entreprises concernées par ce type d'emplois, afin qu'elles puissent élaborer un management de la performance imposant des normes en matière de résultat à atteindre. Les travailleurs sont responsables de la manière dont ils souhaitent atteindre les résultats et du moment où ils souhaitent les atteindre. Ce genre d'obligations de résultat est caractéristique d'une évolution vers une économie de la connaissance.

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

riment concreet vorm te geven. Voor een goed begrip: het experiment heeft niet tot doel werknemers minder uren te laten presteren, maar wil het arbeidsvolume op peil houden mits een flexibele invulling van de arbeidstijden.

Het is geenszins de bedoeling om werknemers die ervoor kiezen deeltijds te gaan werken of zich zelfs tijdelijk of definitief van de arbeidsmarkt terug te trekken, te culpabiliseren. Ze moeten alleen de gevolgen van hun keuzes kunnen incalculeren zodat ze niet voor verrassingen komen te staan.

Al te lang werd flexibiliteit onterecht als een eenzijdige vraag vanuit werkgevershoek gepercipieerd. Nochtans bestaat ook vanuit de werknemers de vraag naar een flexibele arbeidsorganisatie. Men kan dus perfect streven naar een win-winsituatie voor beide partijen (respectievelijk productiviteitsbehoeften en combinatie arbeid-privéleven). Dit vergt echter een aantal fundamentele ingrepen en bijstellingen in de huidige systemen. Bovendien moet worden rekening gehouden met een nieuw soort arbeid dat in eerste instantie gericht is op een resultaatsverbintenis. Dit soort jobs behoeft een flexibilisering op basis van prestaties in plaats van op basis van arbeidstijden. De overheid moet een kader scheppen voor bedrijven die met dit soort jobs worden geconfronteerd zodat ze een prestatie management kunnen ontwikkelen waarbij normen worden opgelegd over het te bereiken resultaat. De wijze waarop en wanneer een werknemer deze resultaten wil bereiken vallen onder de verantwoordelijkheid van de werknemers. Dit soort resultaatsverbintenissen is karakteristiek aan de evolutie naar een kenniseconomie.

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

Si l'on veut pouvoir mieux combiner vie familiale et vie professionnelle, il faut que le crédit-temps puisse être pris de façon fractionnée: au maximum à mi-temps ou par périodes plus courtes. Le fait de pouvoir commencer une heure plus tard le matin ou de pouvoir terminer une heure plus tôt le soir constituerait déjà une aide appréciable pour de nombreux parents. Aussi est-il préférable de compter en heures plutôt qu'en jours.

Le travailleur est appelé à devenir le gestionnaire de sa propre carrière dans un système qui offre à la fois sécurité et flexibilité. Les travailleurs doivent pouvoir définir leur temps de travail et — en cas de missions axées sur les prestations — leurs obligations de résultat, en fonction de leurs besoins concrets. Il faut leur donner la possibilité de travailler moins, davantage ou même de ne pas travailler du tout à certains moments. L'on peut résoudre un certain nombre de problèmes en permettant aux travailleurs d'organiser leur temps souverainement, notamment par le biais du télétravail à temps partiel. La participation personnelle à la définition de l'horaire quotidien ou hebdomadaire peut apporter des solutions à des problèmes pratiques de combinaison vie professionnelle-vie privée: dans nombre de secteurs et de professions, il est tout à fait possible de donner au travailleur la maîtrise de son propre horaire de travail. Une rationalisation de tous les congés thématiques existants constitue une première étape dans ce sens.

Une approche structurelle s'impose. Le compte-carrière constitue l'instrument idéal pour ce faire. Il permet à tout citoyen de gérer lui-même sa carrière. Il comprend tous les aspects importants pour donner forme à une carrière longue et équilibrée: constitution des droits de pension, mobilité et transition professionnelles, employabilité, conciliation vie professionnelle-vie familiale et incapacité de travail.

Un compte-carrière, complété par un deuxième pilier, est intégré dans le premier pilier pour ces différents composants. Ces comptes informeront le citoyen d'une manière transparente et interactive sur ses droits sociaux (droits à la sécurité sociale) de telle manière qu'il (elle) puisse mieux planifier sa carrière. Une meilleure information sur les conséquences d'une décision, une plus grande équivalence actuarielle entre les cotisations et les allocations, la portabilité des indemnités de licenciement capitalisées et l'assurance travail contribueront à augmenter le taux d'activité.

Cela doit permettre au citoyen de mieux organiser sa carrière. Une meilleure information sur les conséquences d'une décision contribuera à augmenter le taux d'activité. De cette manière, la possibilité d'évaluer correctement les conséquences d'un départ anticipé sur le montant de la pension incitera à travailler plus longtemps.

Om in te spelen op de combinatie arbeid en gezin kan tijdskrediet gefractioneerd opgenomen worden: maximaal halftijds of met kortere periodes. Veel ouders zouden al geholpen zijn mochten ze 's ochtends een uur later kunnen beginnen of 's avonds vroeger stoppen. Er wordt dus beter in termen van uren dan van dagen geteld.

De werknemer moet manager van zijn eigen loopbaan worden in een systeem dat tegelijk zekerheid en flexibiliteit biedt. Werknemers moeten hun arbeidstijden en — in geval van prestatiegerichte opdrachten — hun resultaatsverbintenissen volgens hun concrete behoeften kunnen invullen. Ze moeten de kans krijgen om op bepaalde tijdstippen minder, méér of zelfs niet te werken. Tijdssoevereiniteit voor werknemers, onder meer met behulp van deeltijds telewerken, kan een aantal problemen oplossen. Inspraak in de dagelijkse of wekelijkse dienstregeling kan oplossingen bieden voor praktische combinatieproblemen: de werknemer die baas wordt over het eigen werkrooster is in heel wat sectoren en beroepen een haalbare kaart. Om dat te realiseren is een stroomlijning van alle bestaande themaverloven een eerste stap.

Een structurele aanpak dringt zich op. Het instrument daartoe vormt de loopbaanrekening. Daarmee kan elke burger zelf zijn of haar loopbaan sturen. Ze omvat alle facetten die belangrijk zijn om vorm te geven aan een evenwichtige en lange loopbaan: pensioenvorming, jobmobiliteit en transitie, *employability*, de combinatie van werk- en gezin en arbeidsongeschiktheid.

Voor deze verschillende componenten komt er in de eerste pijler een loopbaanrekening, aangevuld met een tweede pijler. Deze rekeningen zullen de burger op een transparante en interactieve manier informeren over zijn of haar sociale(zekerheids)rechten zodat hij of zij de loopbaan beter kan plannen. Beter informatie over de gevolgen van een beslissing, een grotere actuariële equivalentie tussen bijdragen en uitkeringen, de meeneembaarheid van gekapitaliseerde ontslagvergoedingen en de werkverzekering zullen leiden tot een hogere werkzaamheidsgraad.

Dit moet de burger toelaten zijn loopbaan beter te plannen. Beter informatie over de gevolgen van een beslissing zal tot een hogere werkzaamheidsgraad leiden. Zo zal het kunnen maken van een correcte inschatting van de gevolgen van een vervroegde uitreding op de hoogte van het pensioen leiden tot langer werken.

L'on devinera aisément que certaines forces politiques, dont l'influence sur les travailleurs individuels et, par conséquent, le poids politique faiblissent sans doute, ne manqueront pas de stigmatiser le compte-carrière et de l'assimiler à une forme de régression sociale, ce qu'il n'est pas du tout, pas plus d'ailleurs que l'intention qui le sous-tend. Dès le début des présents développements, nous avons souligné l'importance que revêt un emploi dans l'optique d'une protection sociale optimale. Nous avons ensuite évoqué le danger d'une absence complète et prolongée du marché du travail pour les femmes et les personnes socialement vulnérables dans la perspective de la constitution de leurs droits de pension et leurs chances de retrouver un emploi. Ces mêmes forces politiques seront en effet nécessaires pour informer et assister les travailleurs dans la gestion de leur compte-carrière. Néanmoins, l'instauration d'un compte-carrière requerra une plus grande marge de négociation entre le travailleur et l'employeur. Le législateur devra également définir les règles adéquates d'étalement des droits dans le temps en cas de changement(s) d'employeur.

Une rationalisation des congés existants ne signifie pas une réduction des congés. Il va de soi que le droit au congé de maternité, au congé parental, au crédit-temps, au congé de circonstance (« petit chômage »), etc. sera maintenu, mais les travailleurs seront responsabilisés de manière à choisir eux-mêmes quand ils utiliseront ou épargneront des congés. Au contraire même, le compte-carrière créera davantage de possibilités, mais à condition que les travailleurs puissent mériter eux-mêmes leur congé supplémentaire. Celui qui preste des heures supplémentaires doit pouvoir les épargner. Celui qui n'a pas besoin de prime de fin d'année doit pouvoir la convertir ultérieurement en jours de congé supplémentaires. Celui qui renonce à des compensations pour travail de week-end doit pouvoir les épargner pour plus tard. Celui qui est licencié et retrouve rapidement du travail doit avoir l'occasion de valoriser son indemnité de préavis par le biais du compte-carrière.

\*  
\* \*

Het laat zich raden dat sommige politieke krachten, wier invloed op de individuele werknemers en dus wier politieke inspraak mogelijks aan belang inboet, er als de kippen zullen bij zijn om de loopbaanrekening te bestempelen als een vorm van sociale afbraak. Dat is ze niet en de achterliggende bedoeling is dat al evenmin. Reeds in het begin van deze toelichting wezen we op het belang van een job als beste sociale bescherming. Er werd reeds gewezen op het gevaar van langdurige voltijdse uittreding voor vrouwen en sociaal zwakkeren met het oog op hun pensioenvorming en kansen op de arbeidsmarkt. Diezelfde politieke krachten zullen immers noodzakelijk zijn om de werknemers voor te lichten en bij te staan in het beheer van hun loopbaanrekening. Wél zal de invoering van een loopbaanrekening een grotere onderhandelingsruimte tussen de individuele werknemer en werkgever eisen. De wetgever zal ook moeten werken aan een adequate regeling van een spreiding van de rechten in de tijd in het geval van wisselende werkgevers.

Een rationalisering van de bestaande verloven betekent niet dat verloven worden afgenomen. Vanzelfsprekend blijft iemand recht hebben op bevalingsverlof, ouderschapsverlof, tijdskrediet, klein verlet, enzovoort, maar werknemers worden geresponsabiliseerd om zelf te kiezen wanneer ze verloven gebruiken of opsparen. De loopbaanrekening zal integendeel net méér mogelijkheden creëren, maar dan wel op voorwaarde dat mensen hun extra verlof zelf kunnen verdienen. Wie overuren klopt, moet die kunnen opsparen. Wie geen behoefte heeft aan een eindejaarspremie, moet die later kunnen omzetten in extra verlofdagen. Wie afziet van compensaties voor weekendwerk, moet dat kunnen opsparen voor later. Wie ontslagen wordt en snel nieuw werk vindt, moet de gelegenheid krijgen om zijn opzegvergoeding via de loopbaanrekening te verzilveren.

Nele LIJNEN.  
Guido DE PADT.

\*  
\* \*

**PROPOSITION DE RÉOLUTION**

Le Sénat,

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

B. Considérant qu'il faut récompenser le travail et l'esprit d'entreprise et que les périodes d'inactivité peuvent avoir des conséquences négatives sur la formation du salaire et la constitution des droits de pension;

C. Vu le fait que l'octroi de congés en quantité plus importante et de manière fragmentaire est un mauvais signal;

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

E. Vu la nécessité de flexibiliser davantage la prise de congés;

F. Considérant que l'octroi de congés thématiques doit être neutre du point de vue du sexe;

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

H. Considérant qu'une meilleure information sur les conséquences de choix professionnels, une plus grande équivalence actuarielle entre les cotisations et les allocations, la transférabilité des indemnités de licenciement capitalisées et l'assurance travail contribueront à augmenter le taux d'activité;

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

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

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

De Senaat,

A. Rekening houdend met de ambitie om de werknemers en ambtenaren, maar ook zelfstandigen en beoefenaars van vrije beroepen meer tijdssoevereiniteit en keuzevrijheid te gunnen en hem of haar «manager van de eigen loopbaan te maken»;

B. Overwegende dat werken en ondernemen moeten lonen en dat periodes van inactiviteit negatieve gevolgen voor de loon- en pensioenvorming kunnen hebben;

C. Gegeven het feit dat de toekenning van méér en fragmentarisch verlof een verkeerd signaal is;

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

E. Rekening houdend met de noodzaak aan een grotere flexibiliteit voor het opnemen van verloven;

F. Overwegende dat de toekenning van themaverloven op een geslachtsneutrale manier moet gebeuren;

G. Gegeven het feit dat werknemers bewust gemaakt moeten worden dat zij zelf voor extra verlofmogelijkheden zouden kunnen sparen;

H. Overwegende dat betere informatie over de gevolgen van professionele keuzes, een grotere actuariële equivalentie tussen bijdragen en uitkeringen, de meeneembaarheid van gekapitaliseerde ontslagvergoedingen en de werkverzekering zullen leiden tot een hogere werkzaamheidsgraad;

I. Rekening houdend met de specifieke kenmerken van kmo's, evenals de specifieke noden van andere ondernemingen waardoor de concrete invulling van flexibiliteitsvereisten via maatwerk moet gebeuren en bijgevolg de nood ontstaat aan meer mogelijkheden voor de invulling van werknemersverloven en innovatieve arbeidsorganisatieprocessen op ondernemingsniveau;

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

K. Considérant que dans la société de la connaissance, un certain nombre d'emplois sont soumis à des obligations de résultat, ce qui contraint les entreprises à instaurer un management de la performance;

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

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

Demande au gouvernement fédéral :

1. d'entamer des discussions avec les partenaires sociaux en vue d'instaurer pour chaque citoyen un compte-carrière composé d'un premier et d'un deuxième piliers comprenant les éléments suivants: la constitution des droits de pension, la mobilité et la transition professionnelle, l'employabilité, la combinaison vie professionnelle-vie familiale et l'incapacité de travail;

2. de faire en sorte que les citoyens puissent, au moyen de ces comptes, être informés de manière transparente et interactive sur leurs droits sociaux tout au long de leur carrière afin qu'ils puissent mieux planifier leur carrière personnelle et connaître les conséquences de leurs choix professionnels pour la constitution de leur pension;

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

4. d'apporter à la législation les adaptations qui s'imposent de manière à donner aux travailleurs la possibilité non seulement de travailler moins ou d'opter pour un temps partiel mais aussi de travailler plus;

5. de créer un cadre à l'intention des entreprises dont les emplois sont soumis au premier chef à une obligation de résultat plutôt qu'à des horaires de travail, de manière qu'elles puissent développer un management de la performance pour ceux de leurs collaborateurs qui travaillent dans le cadre d'un tel système;

K. Overwegende dat in de kenniseconomie een aantal jobs gericht is op resultaatsverbintenissen waardoor in hoofde van de ondernemingen de nood aan een prestatie management ontstaat;

L. Overwegende dat het streven naar een flexibele invulling van de arbeidsduur een positieve bijdrage kan leveren tot het verhelpen of temperen van het mobiliteitsprobleem;

M. Overwegende dat het stroomlijnen van de bestaande verloven en de ontwikkeling van een instrument dat de burger moet toelaten om zijn of haar loopbaan beter te plannen, geen achteruitgang inzake verlofmogelijkheden betekent.

Vraagt de federale regering :

1. binnen de drie maanden uitvoering te geven aan het regeerakkoord en besprekingen met de sociale partners op te starten met het oog op de ontwikkeling van een loopbaanrekening met een eerste en een tweede pijler voor elke burger die de volgende componenten omvat: pensioenvorming, jobmobiliteit en transitie, *employability*, de combinatie werk-gezin en arbeidsongeschiktheid;

2. te garanderen dat de burgers via deze rekeningen op een transparante en interactieve manier geïnformeerd worden over hun sociale rechten gedurende hun ganse loopbaan zodat zij hun persoonlijke loopbaan beter kunnen plannen en op de hoogte zijn van de gevolgen van hun professionele keuzes voor de vorming van hun pensioen.

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

4. de nodige wettelijke aanpassingen door te voeren zodat werknemers niet alleen de gelegenheid hebben om minder of deeltijds, maar ook om méér te werken;

5. een kader te creëren voor ondernemingen met jobs die in eerste instantie gericht zijn op een resultaatsverbintenis in plaats van op arbeidstijden zodat deze bedrijven voor hun medewerkers die in zo'n regime werken een prestatie management kunnen ontwikkelen;

6. de tenir compte dans une mesure suffisante, lors de l'élaboration d'un compte-carrière, de la spécificité des différents secteurs de l'économie afin que ceux-ci puissent proposer des régimes sur mesure en ce qui concerne les congés, le temps de travail et les objectifs à atteindre;

7. de demander aux partenaires sociaux d'examiner la possibilité d'accorder des horaires de travail flexibles aux travailleurs et de lancer à court terme une expérience visant à permettre à des parents isolés et des coparents isolés d'enfants dont l'âge n'excède pas six ans de bénéficier pendant deux ans d'horaires de travail flexibles, étant entendu, toutefois, que le nombre d'heures de travail à accomplir doit être plus ou moins identique à ce qu'il était auparavant et que la taille des entreprises et la nature du travail doivent être prises en compte;

8. de veiller, dans le cadre de l'instauration du compte-carrière, à ce que toutes les mesures relatives aux congés thématiques soient neutres du point de vue du sexe et de garantir également que les travailleurs indépendants et les titulaires de professions libérales puissent bénéficier, eux aussi, d'un compte-carrière, éventuellement par le biais d'un régime spécifique;

9. d'évaluer chaque année le compte-carrière en vue de déceler à temps ses éventuelles maladies d'enfance ou les abus dont il pourrait faire l'objet, et de corriger le système aussitôt sur la base des dysfonctionnements constatés.

20 juillet 2010.

6. bij het ontwerpen van een loopbaanrekening voldoende rekening te houden met de eigenheid van de verschillende economische sectoren zodat deze verlof-, arbeidstijden- en prestatiegerichte regelingen op maat kunnen aanbieden;

7. de sociale partners te verzoeken de haalbaarheid van het toekennen van flexibele arbeidstijden voor werknemers te bestuderen en op korte termijn een experiment op te zetten waarbij alleenstaande ouders en alleenstaande co-ouders met kinderen tot zes jaar gedurende twee jaar een mogelijkheid van flexibele arbeidstijden kunnen laten gelden, evenwel met de bedoeling om in totaal nagenoeg hetzelfde aantal arbeidsuren dan voorheen te blijven verrichten en rekening houdend met de grootte van de ondernemingen en de aard van het werk;

8. bij het ontwerpen van de loopbaanrekening er over te waken dat alle maatregelen inzake themaverloven geslachtsneutraal zijn en tevens te verzekeren dat ook zelfstandigen en beoefenaars van een vrij beroep evenzeer de kans krijgen om hiervan, eventueel via een specifieke regeling, te kunnen genieten;

9. de loopbaanrekening jaarlijks te evalueren met het oog op het tijdig detecteren van eventuele kinderziekten of misbruiken, alsook het systeem op basis van vastgestelde disfuncties onmiddellijk bij te sturen.

20 juli 2010.

Nele LIJNEN.  
Guido DE PADT.