

Wat houden de degressieve tewerkstellingsvormen in?

Nieuws dinsdag 31 januari 2006

De eerste fase van de Topconferentie over de organisatie van het werk handelt over het peterschap. Dit is een sociaal innoverend stelsel voor loopbaaneinde op vrijwillige basis. Het systeem bestaat uit een afnemende tewerkstelling, gekoppeld aan een begeleidingsopdracht voor collega's met behoefte aan opleiding. Het bevat tevens een disponibiliteitsvorm. We geven een overzicht van de degressieve tewerkstellingsvormen over de drie jaren peterschap en de keuzes die daarbij worden aangeboden.

Eerste jaar peterschap

Het eerste jaar peterschap begint in het jaar dat het personeelslid 55 jaar wordt (uitgezonderd de personeelsleden die op basis van hun leeftijd instappen in het regime dat overeenkomt met hun leeftijd). Men presteert dan 80% van een voltijdse regime en is voor 20% in loopbaanonderbreking. Er is de keuze om per 5 weken 1 week vrij te nemen of per week 1 dag vrij te nemen. Die inactiviteitsdagen worden vastgelegd vóór het begin van de loopbaanonderbreking. Afwijkingen zijn mogelijk in het kader van tijdelijke aanpassingen van het uurrooster, zoals ook bepaald voor andere regimes van deeltijdse loopbaanonderbreking.

4 weken werken + 1 week vrij

Dit regime is gebaseerd op de periodes van 5 weken die bepaald worden in het kader van de compensatierust CR 38-urenweek bij een 4/5de regime van 32 uren per week. Daarbij worden volledige dagen gepresteerd. Per periode van 5 weken heeft het personeelslid recht op een vrije week + 1 dag CR38 (bij prestaties van 8 uren per

dag). Het personeelslid kiest zijn eerste vrije week, ten laatste 3 maanden voor de aanvang van de loopbaanonderbreking. Indien die niet kan worden toegekend wegens dienstvereisten, wordt de eerste vrije week bepaald in wederzijds akkoord met de onmiddellijke chef van niveau 1. De andere vrije weken worden dan ingepland met vaste intervallen van 4 weken. Het reële uurrooster wordt door de onmiddellijke chef van niveau 1 schriftelijk bevestigd ten laatste 14 dagen voor het begin van de loopbaanonderbreking. Voor de eventuele onvolledige periodes aan het begin en het einde van het jaar van de loopbaanonderbreking wordt per 5 werkdagen 1 vrije werkdag ingepland naar eigen keuze. Dat betekent 52 inactiviteitsdagen per jaar.

4 dagen werken + 1 dag vrij

Bij dit regime gebeurt het bepalen van de vaste vrije dag op dezelfde manier als in het 4-wekenregime en het is ook van toepassing voor diensten met een variabel uurrooster. Wanneer de gevraagde vrije dag niet kan worden toegekend wegens dienstvereisten, dan kan men alsnog kiezen voor het regime 4 weken werken + 1 week vrij. Tijdens het regime 4 dagen werken + 1 dag vrij gelden qua compensatierust de periodes van 5 weken die bepaald worden voor een 4/5de regime van 32 uren per week, waarbij volledige dagen gepresteerd worden.

Personeelsleden in deeltijdse loopbaanonderbreking

Is men al met deeltijdse loopbaanonderbreking vóór het begin van het peterschap, dan mag men die voortzetten gedurende het eerste jaar van het peterschap. De mogelijkheden zijn dan als volgt:

- bij een loopbaanonderbreking aan 20% behoudt men gedurende het eerste jaar van het peterschap zijn reële uurrooster, zoals dat voor het peterschap van toepassing was.
- bij een loopbaanonderbreking aan 50% zet men dat regime voort tijdens het eerste jaar van het peterschap. Men behoudt zijn reële uurrooster tijdens de drie jaren peterschap, maar in het derde jaar moet men het halftijdse regime van het tweede jaar voortzetten gedurende de eerste 6 maanden van dat jaar.

Personeelsleden in voltijdse loopbaanonderbreking

Is men al in voltijdse loopbaanonderbreking wanneer men voor het peterschap kiest,

dan heeft men het recht de loopbaanonderbreking verder te zetten en te verlengen binnen de wettelijke grenzen. Zo kan een personeelslid op het einde van zijn loopbaanonderbreking in het peterschap treden dat op hem van toepassing is, rekening houdend met zijn leeftijd. In het eerste jaar kiest men dan om:

- ofwel te genieten van een loopbaanonderbreking aan 20% onder de voorwaarden die gelden voor het peterschap.
- ofwel te genieten van een loopbaanonderbreking aan 50% onder de voorwaarden opgenomen in het reglement over de onderbreking van de beroepsloopbaan (behalve voor wat betreft de verplichting de loopbaanonderbreking verder te zetten tot aan het pensioen en ongeacht het quotum BeST parttime).

Voor de bovenstaande regelingen moet men wel onmiddellijk voor het ingaan van het peterschap in loopbaanonderbreking zijn à rato van 50 of 100%. Anders werkt men het eerste jaar aan 80%.

Tweede jaar peterschap

In het tweede jaar bestaat het systeem uit 50% operationele activiteit en 50% disponibiliteit wegens eindeloopbaanplanning. Er is keuze uit twee vacatieregelingen: ofwel per periode van 2 weken 1 week vrij en 1 week actief, ofwel de 1'ste week 3 dagen werken en de 2'de week 2 dagen werken. De inactiviteitsdagen worden op voorhand vastgelegd. Afwijkingen zijn mogelijk in het kader van tijdelijke aanpassingen van het uurrooster, zoals ook bepaald voor andere regimes van deeltijdse loopbaanonderbreking.

1 week werken + 1 week vrij

Het personeelslid kiest zijn eerste vrije week ten laatste 3 maanden voor het begin van de disponibiliteit. Indien de gevraagde eerste vrije week niet kan worden toegekend wegens dienstvereisten, dan wordt de eerste vrije week bepaald in wederzijds akkoord met de onmiddellijke chef van niveau 1. De andere vrije weken worden ingepland met vaste intervallen van 1 week. Het reële uurrooster wordt door de onmiddellijke chef van niveau 1 schriftelijk bevestigd ten laatste 14 dagen voor de aanvang van de disponibiliteit. Dat betekent 26 inactiviteitweken per jaar.

Per periode van 8 weken heeft men recht op 1 dag CR38 (bij prestaties van 8 uur per

dag). Er wordt hierbij gerefereerd naar de periodes vastgelegd voor een halftijds regime van 20 uur per week waarbij volledige dagen gepresteerd worden.

1ste week 3 dagen werken + 2de week 2 dagen werken

Het kiezen van de vrije dagen gebeurt op dezelfde manier. Wanneer de gevraagde vrije dagen niet kunnen worden toegekend wegens dienstvereisten, dan mag men alsnog kiezen voor het regime 1 week werken + 1 week vrij. Wat de compensatierust betreft, gelden de periodes van 8 weken vastgelegd voor een halftijds regime van 20 uren per week waarbij volledige dagen gepresteerd worden. Bij SCS/CCA/Aftersales impliceert dit regime prestaties op maandag, dinsdag en vrijdag de eerste week en op woensdag en donderdag de tweede week.

Derde jaar peterschap

Het derde jaar heeft een systeem van 20% operationele activiteit en 80% disponibiliteit wegens eindeloopbaanplanning. Men kiest uit twee vacatieregelingen: ofwel werkt men per periode van 5 weken 1 week en is men 4 weken vrij (met een totaal van 10 activiteitsweken op jaarbasis), ofwel zet men het halftijdse regime van het tweede jaar verder tijdens de eerste 20 weken van het derde jaar. Deze laatste regeling geldt ook als men op 1 januari 2006 onmiddellijk in een derde jaar van het regime van peterschap treedt. De inactiviteitsdagen worden op voorhand vastgelegd.

1 week werken + 4 weken vrij

Het personeelslid kiest de eerste werkweek ten laatste 3 maanden voor het begin van de disponibiliteit. Indien de gevraagde eerste vrije week niet kan worden toegekend wegens dienstvereisten, dan wordt ze bepaald in wederzijds akkoord met de onmiddellijke chef van niveau 1. De andere werkweken worden ingepland met vaste intervallen van 4 weken. Het reële uurrooster wordt door de onmiddellijke chef van niveau 1 schriftelijk bevestigd ten laatste 14 dagen voor de aanvang van de disponibiliteit. Dat betekent 42 inactiviteitsweken per jaar. Per 4 activiteitsweken heeft het personeelslid recht op 1 dag CR38 bij prestaties van 8 uur per dag.

Voortzetting halftijdse regime

Hierbij zijn de modaliteiten dezelfde als gedurende het tweede jaar. Enkel wat betreft de keuze van de vrije dagen is er een wijziging. Wie in deeltijdse loopbaanonderbreking is in het kader van het reglement op de loopbaanonderbreking, heeft voorrang in de keuze van de vrije dagen op personeelsleden in deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van het peterschap en/of disponibiliteit. Binnen het kader van peterschap en/of disponibiliteit wordt bovendien voorrang gegeven aan de hoogste dienstanciënniteit. Men moet de vrije weken of dagen niet vastleggen 3 maanden vóór de aanvang van een periode van loopbaanonderbreking indien de periodes beginnen op 1 januari 2006.

De aanwezigheidsnorm

Het peterschap brengt met zich mee dat er minder mensen op een dienst aanwezig zijn om het werk uit te voeren. De afwezigheden worden echter niet beschouwd als gekende afwezigheden en hebben geen invloed op het aantal medewerkers dat gelijkaardige taken uitvoert en beschikbaar is voor de uitvoering van het werk. Bijvoorbeeld op een dienst met 20 medewerkers, waarvan er 10 met 20% loopbaanonderbreking zijn, wordt de aanwezigheidsnorm toegepast op 18. Een dag waarop een personeelslid niet aanwezig is door de vastgelegde inactiviteitsdag, kan geen reden zijn om het verlof te weigeren aan een andere medewerker.