

ADVIES Nr. 1.800

Zitting van woensdag 27 juni 2012

Regeerakkoord van 1 december 2011 – Punt 2.1.7. "Strengere toegangsvoorwaarden voor het tijdskrediet en de loopbaanonderbrekingen"

x x x

2.530-2

A D V I E S Nr. 1800

Onderwerp: Regeerakkoord van 1 december 2011 – Punt 2.1.7. "Strengere toegangsvoorwaarden voor het tijdskrediet en de loopbaanonderbrekingen"

Mevrouw M. De Coninck, minister van Werk, heeft bij brief van 16 januari 2012 de Nationale Arbeidsraad gevraagd of hij op korte termijn initiatieven zou willen nemen om de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis aan te passen aan het koninklijk besluit van 28 november 2011, om de discrepantie tussen het recht op verlof en het recht op uitkeringen op te heffen.

Ze heeft er bovendien op aangedrongen dat de Raad zich ter uitvoering van het regeerakkoord zou buigen over de motieven die een ruimer recht op tijdskrediet verantwoordt en over de modulering van de opname van dat recht naargelang het aangevoerde motief.

Na een tripartiet overleg, dat werd afgerond op 14 februari 2012, heeft de regering, na overleg met de sociale partners, besloten een aantal aanpassingen aan te brengen in de reeds besliste maatregelen ter uitvoering van het regeerakkoord. Met betrekking tot het tijdskrediet hadden de aanpassingen betrekking op de invoering van bijzondere regels voor werknemers vanaf 50 jaar die een zwaar beroep uitoefenen, die een lange loopbaan hebben of die tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of een onderneming die is erkend als onderneming in herstructurering.

Ten slotte heeft mevrouw De Coninck, minister van Werk, bij brief van 3 mei 2012 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het 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. Dat ontwerp van koninklijk besluit voorziet voor werknemers vanaf 50 jaar in een beperkt aantal uitzonderingen op de leeftijdsverhoging tot 55 jaar voor de landingsbanen met een 1/5-vermindering of een 1/2-vermindering.

Afgezien van dit advies en op basis van de voornoemde elementen heeft de Raad besloten een collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 te sluiten.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen werd met de bespreking van het dossier belast.

In het kader van haar werkzaamheden heeft de commissie kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van vertegenwoordigers van de RVA en de FOD Werkgelegenheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 27 juni 2012 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

Op 1 december 2011 werd een regeerakkoord gesloten. In punt 2.1.7. van dat akkoord wordt een aanpassing van het wet- en regelgevende kader inzake tijdskrediet aangekondigd.

Ter uitvoering van dat regeerakkoord werd op 28 december 2011 een koninklijk besluit aangenomen tot wijziging van het 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. Dat koninklijk besluit heeft de voorwaarden voor het recht op een uitkering aangepast, waardoor er discrepantie is ontstaan tussen het recht op uitkeringen, zoals geregeld door het koninklijk besluit, en het recht op afwezigheid, zoals geregeld bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Bijgevolg heeft mevrouw M. De Coninck, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad bij brief van 16 januari 2012 verzocht op korte termijn initiatieven te willen nemen om de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis aan te passen aan het voornoemde koninklijk besluit, om die discrepantie tussen het recht op verlof en het recht op uitkeringen op te heffen.

Ze heeft er bovendien op aangedrongen dat de Raad zich ter uitvoering van het regeerakkoord zou buigen over de motieven die een ruimer recht op tijdskrediet verantwoorden en over de modulering voor de opname van dat recht naargelang het aangevoerde motief.

Na een tripartiet overleg, dat werd afgerond op 14 februari 2012, heeft de regering, na overleg met de sociale partners, besloten een aantal aanpassingen aan te brengen in de reeds besliste maatregelen ter uitvoering van het regeerakkoord. Met betrekking tot het tijdskrediet hadden de aanpassingen betrekking op de invoering van bijzondere regels voor werknemers vanaf 50 jaar die een zwaar beroep uitoefenen, die een lange loopbaan hebben of die tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of een onderneming die is erkend als onderneming in herstructurering.

Ten slotte heeft mevrouw De Coninck, minister van Werk, bij brief van 3 mei 2012 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het 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. Dat ontwerp van koninklijk besluit voorziet voor werknemers vanaf 50 jaar in een beperkt aantal uitzonderingen op de leeftijdsverhoging tot 55 jaar voor de landingsbanen met een 1/5-vermindering of een 1/2-vermindering.

Dat ontwerp van koninklijk besluit werd ondertussen aangepast. Het beheerscomité van de RVA heeft op 7 juni 2012 een advies uitgebracht over de aangepaste versie van het ontwerp van koninklijk besluit.

Afgezien van dit advies en op basis van de voornoemde elementen heeft de Raad besloten een collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 te sluiten.

Gelet op de urgentie heeft de Raad bovendien beslist dat de herziening van de motieven en de impact op de loopbaan later zullen worden behandeld.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen werd met de bespreking van het dossier belast.

In het kader van haar werkzaamheden heeft de commissie kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van vertegenwoordigers van de RVA en de FOD Werkgelegenheid.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Structuur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

1. Inleiding

Met het oog op de leesbaarheid heeft de Raad er de voorkeur aan gegeven een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, de cao nr. 103, te sluiten om tegemoet te komen aan het verzoek van de regering om de discrepantie tussen het recht op verlof en het recht op uitkeringen voor tijdskrediet op te heffen.

Naast die nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst en ter wille van de rechtszekerheid blijft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis uitwerking hebben om de rechten van de werknemers die in het stelsel zijn gestapt te vrijwaren tot de inwerkingtreding van de cao nr. 103.

2. Belangrijkste punten

Alvorens de grote lijnen van de cao nr. 103 toe te lichten, wijst de Raad erop dat de beginselen die ten grondslag liggen aan de organisatieregels van de cao nr. 77 bis behouden blijven, onverminderd de aanpassingen die nodig zijn als gevolg van de filosofie van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 voorziet voortaan in de toekenning:

- aan werknemers van de privésector van:
 - * een recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering zonder motief;
 - * een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering met motief;
 - aan werknemers van 55 jaar en ouder van:
 - * een recht op landingsbanen.
- a. Recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering zonder motief

1) Vorm en uitoefening van het recht

De werknemers van de privésector hebben over de gehele loopbaan, zonder een precies motief te moeten aanvoeren, recht op:

- hetzij een voltijds tijdskrediet gedurende 12 maanden (op te nemen per minimumperiode van 3 maanden);
- hetzij een halftijdse loopbaanvermindering gedurende 24 maanden (op te nemen per minimumperiode van 3 maanden);
- hetzij een 1/5-loopbaanvermindering gedurende 60 maanden (op te nemen per minimumperiode van 6 maanden);
- hetzij een combinatie van die stelsels tot het bereiken van een voltijds equivalent van 12 maanden.

Indien een kleinere fractie van het recht dan de vereiste minimumperiode (3 of 6 maanden) overblijft, kan de werknemer zijn recht evenwel volledig opnemen; het overblijvende saldo kan voor een kortere periode worden opgenomen.

Die rechten zonder motief kunnen worden opgenomen zonder een recht op een uitkering voor loopbaanonderbreking.

Dat recht kan worden uitgeoefend onafhankelijk van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering met motief.

2) Voorwaarden voor de werknemer

De werknemer moet een loopbaan hebben van 5 jaar, waarvan 24 maanden anciënniteit in de onderneming. Die voorwaarden van een loopbaan van 5 jaar en een anciënniteit van 24 maanden gelden niet indien het voltijds tijdskrediet of de loopbaanvermindering onmiddellijk aansluit op een ouderschapsverlof.

Het voltijds tijdskrediet kan worden opgenomen ongeacht de arbeidsregeling. Wat de halftijdse loopbaanvermindering betreft, moet de werknemer ten minste ten belope van 3/4 van een voltijdse betrekking zijn tewerkgesteld tijdens de 12 maanden die aan de aanvraag voorafgaan. Om het recht op een 1/5-loopbaanvermindering op te nemen, moet de werknemer ten slotte gewoonlijk voltijds gewerkt hebben in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer gedurende de twaalf maanden die aan de aanvraag voorafgaan.

3) Aandachtspunt

De door de cao nr. 77 bis aan de sectoren en ondernemingen toegekende mogelijkheid om het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet te verlengen tot 5 jaar over de gehele loopbaan wordt vervangen door de mogelijkheid om het recht op voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering met motief uit te oefenen gedurende 36 maanden. Er is evenwel voorzien in een overgangsregeling (zie infra).

b. Recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering met motief

1) Vorm en uitoefening van het recht

a) Het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering wordt uitgebreid tot 36 maanden voor de volgende motieven:

- om voor zijn kind te zorgen tot de leeftijd van acht jaar (op te nemen per minimumperiode van 3 maanden bij voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering, en per minimumperiode van 6 maanden bij 1/5-loopbaanvermindering);
- het verlenen van palliatieve verzorging (op te nemen per minimumperiode van een maand, en verlengbaar met een maand per patiënt);
- bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (op te nemen per minimumperiode van een maand en maximumperiode van drie maanden);
- het volgen van een opleiding (op te nemen per minimumperiode van 3 maanden bij voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering, en per minimumperiode van 6 maanden bij 1/5-loopbaanvermindering).

Het recht op voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering kan maar worden opgenomen indien de sector of de onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten die het recht op dat niveau regelt. Aan die laatste voorwaarde is voldaan indien de op sector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, krachtens artikel 3, § 2 van de cao nr. 77 bis.

Het kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde activiteit of met een uitbreiding van een activiteit als werknemer of zelfstandige, zoals bedoeld in artikel 7, § 2, 2° tot 5° van het 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.

b) Het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering wordt uitgebreid tot 48 maanden voor de volgende motieven:

- om te zorgen voor zijn gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar (op te nemen per minimumperiode van 3 maanden bij voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering, en per minimumperiode van 6 maanden bij 1/5-loopbaanvermindering);
- bijstand aan of verzorging van zijn zwaar ziek minderjarig kind of een zwaar ziek minderjarig kind dat als gezinslid wordt beschouwd (op te nemen per minimumperiode van een maand en maximumperiode van drie maanden).

Voor de uitoefening van dat recht tot 48 maanden moet geen collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau zijn gesloten.

Indien een kleinere fractie van het recht dan de vereiste minimumperiode (1, 3 of 6 maanden) overblijft, kan de werknemer zijn recht evenwel volledig opnemen; het overblijvende saldo kan voor een kortere periode worden opgenomen.

Ongeacht de vorm waarin het recht wordt opgenomen, draagt de duur van het recht 36 of 48 maanden, naargelang het motief dat wordt aangevoerd; dat betekent dat het niet proportioneel wordt verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

Dat bijkomende recht met motief mag nooit meer dan 48 maanden bedragen.

Het recht op voltijds tijdskrediet of loopbaanvermindering met motief kan worden uitgeoefend onafhankelijk van het recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering zonder motief.

Het uitstel van de uitoefening van het recht door de werkgever heeft bovendien geen invloed op de uitoefening van dat recht in geval van verzorging van een kind of adoptie tot een bepaalde leeftijd, wanneer dat uitstel tot gevolg heeft dat de vastgestelde leeftijdsgrens wordt overschreden.

2) Voorwaarden voor de werknemer

De werknemer moet een anciënniteit van 24 maanden hebben in de onderneming, tenzij het voltijds tijdskrediet of de loopbaanvermindering onmiddellijk aansluit op een ouderschapsverlof.

Hij moet aan de werkgever ook het bewijs leveren van het motief dat hij aanvoert voor zijn aanvraag om tijdskrediet of loopbaanvermindering. Hij moet voldoen aan de in de cao nr. 103 vermelde voorwaarden, die dezelfde zijn als de voorwaarden die in de diverse regelingen over de thematische verloven zijn vastgesteld. Voor het recht op uitkeringen moet hij aan de RVA ook het bewijs leveren van het motief en de voornoemde voorwaarden.

c. Recht op landingsbanen

1) Vorm en uitoefening van het recht

- Recht zonder maximumduur op een halftijdse loopbaanvermindering (op te nemen per minimumperiode van 3 maanden) of 1/5-loopbaanvermindering (op te nemen per minimumperiode van 6 maanden) voor de werknemers van 55 jaar en ouder met een beroepsverleden van 25 jaar.

- Behoud van de afwijkingen voor de werknemers van 50 jaar:
 - * Recht zonder maximumduur op een halftijdse loopbaanvermindering (op te nemen per minimumperiode van 3 maanden) op voorwaarde dat op het ogenblik van de aanvraag:
 - √ de werknemers eerder actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
 - √ en dat zwaar beroep voorkomt op de lijst van beroepen waarvoor er een significant tekort aan arbeidskrachten is. Die lijst wordt na een eenparig advies van het beheerscomité van de RVA jaarlijks opgemaakt door de minister van Werk.
 - * Recht zonder maximumduur op een 1/5-loopbaanvermindering (op te nemen per minimumperiode van 6 maanden) op voorwaarde dat de werknemers op het ogenblik van de aanvraag:
 - √ actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
 - √ of een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen, voor zover het recht op vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde uitdrukkelijk is vastgesteld in een op sectorniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.
 - * Dat recht wordt ook toegekend aan de werknemers van 50 jaar indien de aanvangsdatum van hun halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering gelegen is in een periode van erkenning van de onderneming door de minister van Werk als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, op voorwaarde dat:
 - √ de onderneming aantoont dat haar aanvraag om erkenning past in het kader van een herstructureringsplan en ontslagen kan vermijden;

- √ en de onderneming aantoont dat haar aanvraag om erkenning het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan verminderen;
- √ en de minister in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk heeft vermeld dat aan die voorwaarden is voldaan.

In het kader van de voornoemde afwijkende regelingen wordt onder zwaar beroep verstaan:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang, en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur;
- het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

2) Voorwaarden voor de werknemer

Naast de voorwaarde van het beroepsverleden, die naargelang van de gevallen op 25 jaar of 28 jaar wordt gebracht, moet de werknemer gedurende de 24 maanden voor de aanvraag door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever. Die termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever worden ingekort.

Om recht te hebben op de 1/5-loopbaanvermindering moet de werknemer gedurende de 24 maanden die aan de aanvraag voorafgaan voltijds gewerkt hebben.

Om recht te hebben op de halftijdse loopbaanvermindering moet de werknemer gedurende de 24 maanden die aan de aanvraag voorafgaan ten minste ten belope van 3/4 van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn geweest.

2. Gemeenschappelijke bepalingen

a. Berekening van de tewerkstellingsvoorwaarde van 12 of 24 maanden

Voor de berekening van de tewerkstelling van 12 of 24 maanden in de onderneming, worden een aantal perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met een tewerkstelling en dus meegeteld in die berekening.

Andere perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de arbeidsprestaties worden geneutraliseerd. Dat betekent dat ze voor dezelfde duur de periode verlengen die in aanmerking wordt genomen om te bepalen of de werknemer recht heeft op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering. Zo moet de werknemer in geval van een geneutraliseerde periode voldoen aan de voorwaarden die van toepassing zijn op de betrokken regeling op het ogenblik van de oorspronkelijke aanvraag van de eerste van opeenvolgende perioden van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Voortaan worden de perioden van voltijds tijdskrediet en halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering geneutraliseerd, zodat de werknemer hetzij op basis van de cao nr. 103, hetzij op basis van de cao nr. 77 bis kan overgaan van een regeling naar een andere.

b. Aanvraag en drempel

De regel volgens welke de werknemer die het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering wenst op te nemen, zijn werkgever 3 maanden/6 maanden vooraf daarvan op de hoogte moet brengen, geldt voor elke nieuwe aanvraag, ook voor de overgang van een vorm van tijdskrediet of loopbaanvermindering naar een andere vorm.

De werknemer die overgaat van een vorm van tijdskrediet of loopbaanvermindering naar een andere vorm wordt telkens in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel.

3. Datum van inwerkingtreding en overgangsperiode

De cao nr. 103 is gesloten voor onbepaalde tijd.

Voor een gelijktijdige toepassing van de nieuwe regels treedt de collectieve arbeidsovereenkomst in werking op dezelfde datum als het koninklijk besluit tot wijziging van het 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, en uiterlijk op 1 september 2012.

Ter wille van de continuïteit tussen de nieuwe regeling van tijdskrediet van de cao nr. 103 en de oude regeling van de cao nr. 77 bis worden er overgangsbepalingen vastgesteld.

De cao nr. 77 bis blijft van toepassing:

- op alle eerste aanvragen en verlengingsaanvragen voor voltijds tijdskrediet of halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering die voor de datum van inwerkingtreding van de cao nr. 103 ter kennis werden gebracht van de werkgever;
- op werknemers van minstens 50 jaar die voor de inwerkingtreding van de cao nr. 103 hun loopbaan hebben verminderd ingevolge artikel 9 van de cao nr. 77 bis en die na de inwerkingtreding van de cao nr. 103 een eerste verlengingsaanvraag indienen bij de werkgever;
- op werknemers die voor de inwerkingtreding van de cao nr. 103 hun loopbaan reeds hebben verminderd ingevolge de artikelen 3 of 6 van de cao nr. 77 bis en die gebruik maken van de mogelijkheid tot 1/5-loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals bepaald in artikel 9 van de cao nr. 77 bis, voor zover de werkgever en de werknemer hierover een akkoord hebben gesloten en dit onder de volgende cumulatieve voorwaarden:
 - * de werkgever werd voor 28 november 2011 schriftelijk op de hoogte gebracht van die loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

- * de loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking volgt onmiddellijk aansluitend op en binnen dezelfde vorm als de lopende loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties;
 - * in dat kader is het recht op loopbaanvermindering op basis van artikel 9 van de cao nr. 77 bis niet altijd gekoppeld aan een recht op uitkeringen;
- op de collectieve arbeidsovereenkomsten die op sector- of ondernemingsniveau zijn gesloten ter uitvoering van artikel 3, §§ 2 en 3 van de cao nr. 77 bis en die blijven gelden om het in de cao nr. 103 vastgestelde bijkomende recht op 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering te openen;
 - op de specifieke bepalingen van de op sector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten of van de arbeidsreglementen of de akkoorden die betrekking hebben op de functies die zijn uitgesloten van de regeling van tijdskrediet in het algemeen, op de drempel, op het voorkeurmechanisme en op de organisatieregels.
- B. Ontwerp van Koninklijke Besluiten met betrekking tot de uitkeringen voor tijdskrediet en loopbaanvermindering
-

1. Concordantie met CAO nr. 103

- a. De Raad stelt vast dat de minister van Werk hem op 16 januari 2012 heeft gevraagd initiatieven te nemen om de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis aan te passen aan het koninklijk besluit van 28 december 2011 tot wijziging van het 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.

Vervolgens heeft de minister hem op 3 mei 2012 advies gevraagd over een ontwerp van koninklijk besluit dat voor werknemers vanaf 50 jaar een aantal uitzonderingen voorziet op de leeftijdsverhoging tot 55 jaar voor de landingsbanen, die verschillen naargelang zij de loopbaan verminderen met één vijfde of met de helft.

- b. Met betrekking tot de vraag om de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis aan te passen aan voornoemd koninklijk besluit van 28 december 2011, deelt de Raad mee dat hij hiervoor, tegelijkertijd met onderhavig advies, een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 heeft afgesloten waarin het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering wordt afgestemd op het recht op uitkeringen zoals geregeld in voornoemd koninklijk besluit.

Opdat er opnieuw geen discrepantie tussen het recht op uitkeringen en het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering zou ontstaan, dringt hij er dan ook op aan dat het koninklijk besluit van 28 december 2011 aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 zou worden aangepast.

Meer bepaald moeten de verwijzingen naar de bepalingen uit de collectieve arbeidsovereenkomst 77 bis worden gewijzigd naar die van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 opdat werknemers in het nieuwe stelsel hun rechten zouden kunnen opnemen.

- c. Met betrekking tot het ontwerp van koninklijk besluit dat de uitzonderingen voorziet op de leeftijdsverhoging voor landingsbanen, stelt de Raad vast dat hierover een aangepast ontwerp van koninklijk besluit op 11 mei 2012 is voorgelegd aan het beheerscomité van de RVA dat naast voornoemde uitzonderingen ook de vaststelling bevat van de berekening van de loopbaanvoorwaarde van 28 jaar.

Hierover hebben de sociale partners in het beheerscomité van de RVA op 7 juni 2012 unaniem advies uitgebracht met de expliciete vraag om een correcte uitvoering van dit advies te krijgen, dat als bijlage is toegevoegd.

Met betrekking tot dit ontwerp van koninklijk besluit, herinnert de Raad eraan dat erin is voorzien dat de Nationale Arbeidsraad tegen 30 september 2013, op basis van een evaluatie van de afwijking op de leeftijdsverhoging inzake landingsbanen voor lange loopbanen, zal nagaan of die afwijking niet enkel via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst zoals nu is voorzien, maar ook via een ondernemings-CAO kan worden ingevoerd. De Raad engageert zich ertoe die evaluatie binnen de voorziene termijn te maken.

- d. Daarnaast engageert de Raad er zich toe om voor de uitzonderingen voor de landingsbanen, de lijst van de zware beroepen te publiceren op zijn website, als die, na advies van het beheerscomité van de RVA, is goedgekeurd door

de minister. In die optiek vraagt hij dat die lijst aan het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad zou worden overgemaakt.

2. Nieuwe imputeringsregels voor RVA

De Raad wijst erop dat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 andere imputeringsregels worden gehanteerd dan diegene die de RVA momenteel toepast. In die zin dringt hij erop aan dat de richtlijnen van de RVA zouden worden gewijzigd zodat zowel voor het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering als voor het recht op uitkeringen dezelfde imputeringsregels zouden worden toegepast.

Hij wijst erop dat als algemeen principe geldt dat op de maximumduur van 12 maanden voltijds equivalent, de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en de artikelen 3 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis worden in mindering gebracht.

In afwijking hiervan wordt de loopbaanonderbreking ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en het voltijds tijdskrediet en de halftijdse loopbaanvermindering ingevolge artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis en de 1/5de loopbaanvermindering ingevolge artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, waarvoor de werknemer een onbetwistbaar bewijs kan voorleggen dat hij zijn arbeidsprestaties destijds geschorst of verminderd heeft voor een motief dat momenteel recht geeft op 36 bijkomende maanden tijdskrediet of loopbaanvermindering, eerst in mindering gebracht op die bijkomende duur van 36 maanden. Hetzelfde principe wordt gehanteerd voor loopbaanonderbrekingen of tijdskrediet, halftijdse loopbaanvermindering en 1/5de loopbaanvermindering waarvoor de werknemer kan bewijzen dat hij dit heeft opgenomen voor een motief dat momenteel recht geeft op 48 bijkomende maanden tijdskrediet of loopbaanvermindering. Dat wordt eerst in mindering gebracht op de bijkomende duur van 48 maanden.

Het eventueel overblijvend saldo wordt nadien in mindering gebracht op de maximumduur van 12 maanden voltijds equivalent.

Op de maximumduur van 12 maanden voltijds equivalent en op de bijkomende duur van 36 of 48 maanden worden de thematische verloven niet in mindering gebracht.

Daarnaast vraagt de Raad dat de attesten van de RVA zouden worden aangepast in de zin dat er een onderscheid in zou worden gemaakt tussen het tijdskrediet en de loopbaanvermindering met motief en het tijdskrediet en de loopbaanvermindering zonder motief. Voor het tijdskrediet en de loopbaanvermindering met motief zou het ook nuttig zijn een rubriek te voorzien voor het bewijs dat moet worden voorgelegd om aanspraak te maken op dit recht.

3. Parallele datum van inwerkingtreding

Tot slot dringt de Raad erop aan dat voornoemde wijzigingen zo snel mogelijk zouden worden doorgevoerd, zodat ze tijdig kunnen worden geïmplementeerd door de RVA maar ook de nodige rechtszekerheid kunnen brengen voor werkgevers en werknemers die momenteel met verschillende regels inzake verlof en uitkeringen worden geconfronteerd.

Met het oog op die rechtszekerheid, is het van essentieel belang dat het wijzigingsbesluit en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 op dezelfde datum in werking treden. De Raad bevestigt hiervoor het advies van het beheerscomité van de RVA, dat dit op een dag in de toekomst moet zijn, en zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 uiterlijk op 1 september 2012, zonder terugwerkende kracht. Alleen op die manier wordt vermeden dat er een nieuwe overgangperiode zou ontstaan wat alleen maar tot meer verwarring zou leiden op het terrein.

C. Slotbeschouwingen

1. De Raad heeft geconstateerd dat de beslissingen van de regering over de vermindering van de rechten op uitkeringen voor tijdskrediet en de dringende uitvoering ervan om budgettaire redenen, zonder enig overleg met de sociale partners, situaties creëren waarin een recht op een onderbrekingsuitkering wordt erkend zonder dat wettelijk het recht wordt gecreëerd op het overeenkomstige verlof, en omgekeerd situaties creëren waarin bij collectieve arbeidsovereenkomst een recht op verlof wordt erkend, dat echter geen recht meer opent op een onderbrekingsuitkering.

Die situaties hebben in de praktijk grote verwarring en een grote rechtsonzekerheid teweeggebracht, zowel voor de werknemers als voor de ondernemingen.

Om tegemoet te komen aan de praktische problemen die door die feitelijke situatie zijn ontstaan, heeft de Raad de bestaande cao-regeling volledig herwerkt, en heeft hij naast de cao nr. 77 bis een collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 gesloten; hij dringt er wel op aan dat de regering in de toekomst niet meer op die manier te werk gaat.

2. Vervolgens wijst de Raad erop dat de sociale partners bij voorrang bevoegd zijn voor de algemene problematiek van het tijdskrediet, zoals blijkt uit de vele collectieve arbeidsovereenkomsten die de Raad daarover heeft gesloten.

De Raad dringt er dan ook op aan dat in de toekomst meer rekening wordt gehouden met de kennis en de expertise van de sociale partners en hun gevoeligheden in die materie, en dat er beter gebruik van wordt gemaakt.

In die optiek vraagt hij in het bijzonder dat de regering behoorlijk rekening houdt met en een correcte uitvoering geeft aan de adviezen van de sociale partners, ongeacht of ze worden uitgebracht in de Raad of in het kader van het paritaire beheer van de socialezekerheidsinstellingen, mits ze door alle leden worden gedragen.

3. De Raad dringt bij de regering in de toekomst aan op meer stabiliteit op dat gebied, rekening houdend met de impact van die problematiek op de rechten en plichten van de werknemers en op de organisatieregels van de ondernemingen.

De Raad wijst erop dat hij zich in een tweede fase zal buigen over het vraagstuk van de herziening van de motieven, zoals de minister heeft gevraagd, en over de impact van het tijdskrediet op de loopbaan. Hij herinnert ook aan zijn verbintenis om tegen 30 september 2013, op basis van een evaluatie van de afwijking van de verhoging van de leeftijd in het kader van de landingsbanen voor lange loopbanen, na te gaan of die afwijking kan worden ingevoerd, niet alleen door een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau, zoals nu is bepaald, maar ook door een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

4. De Raad herinnert ten slotte aan zijn voortdurende belangstelling voor de vraagstukken ter bevordering van de combinatie van beroepsleven en privéleven, waarvan de stelsels van tijdskrediet en loopbaanvermindering noodzakelijk deel uitmaken.

In het licht van het toenemende aantal nieuwe initiatieven inzake verlopen heeft de Raad in het kader van zijn rapport nr. 76 van 15 december 2009 over de algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels een aantal aanbevelingen opgesteld, die bij dit advies zijn gevoegd, om op realistische en efficiënte wijze te kunnen antwoorden op iedere nieuwe adviesaanvraag inzake verlopen en om dergelijke adviesaanvragen te beperken.

In de lijn van het coherente beleid dat hij sedert vele jaren voert, herinnert de Raad aan die adviezen en rapporten die een directe weerslag hebben op de combinatie van privé- en beroepsleven, en die tot op heden nog steeds niet werden uitgevoerd.

Zo wijst hij in het bijzonder op zijn adviezen nr. 1.690 van 20 mei 2009 en nr. 1.715 van 15 december 2009 over het verlof voor bijstand aan en verzorging van een zwaar ziek kind dat in een ziekenhuis is opgenomen, waaraan tot op heden geen gevolg werd gegeven. De Raad heeft kennis genomen van een op 8 juni 2011 in de Kamer van Volksvertegenwoordigers ingediend wetsvoorstel tot invoering van een verlof voor bijstand aan of verzorging van een kind dat in het ziekenhuis is opgenomen en heeft daarover uit eigen beweging advies nr. 1.801 uitgebracht in het verlengde van zijn vorige adviezen; hij dringt erop aan dat bij voorrang uitvoering wordt gegeven aan dat advies.

BIJLAGE 1

IV. BESLUITEN EN AANBEVELINGEN

Op basis van de studie die hij heeft uitgevoerd, formuleert de Raad de volgende aanbevelingen:

A. De Raad wenst in eerste instantie aan te geven welke procedure moet worden gevolgd wanneer de politieke wil bestaat om wetgevend op te treden met betrekking tot de verloven.

1. Over elk voorstel inzake verloven moet eerst het advies van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad worden ingewonnen.
2. De voorgestelde maatregel moet worden onderzocht in het licht van de volgende criteria:
 - Bij de instelling van een desbetreffend recht of de wijziging van een bestaand recht moet die keuze worden gerechtvaardigd op basis van maatschappelijke behoeften die duidelijk geïdentificeerd moeten zijn.
 - Wanneer de politieke wil bestaat om een nieuw recht te creëren of een bestaand recht te wijzigen, moet voorafgaandelijk de budgettaire impact van de maatregel nauwkeurig worden becijferd. Er moet bovendien een budgettaire responsabilisering worden ingevoerd: er moet worden onderzocht of de kosten die met de instelling of de wijziging van het recht gepaard zullen gaan, rekening houden met de eventuele beschikbare budgettaire marge, of is voorzien in een compensatie van de kosten wat de sociale zekerheid betreft en of de kosten niet worden afgewenteld op de werkgevers en de werknemers.
 - Telkens als een recht wordt gecreëerd of gewijzigd, moet het worden getoetst aan de nagestreefde doelstelling. Zo moet worden nagegaan of de doelstelling van de maatregel echt kan worden bereikt door die maatregel dan wel of die doelstelling kan worden bereikt door een bestaande maatregel, waarvoor slechts kleine aanpassingen nodig zijn, of door een andere meer evenredige maatregel waarmee dezelfde doelstelling kan worden bereikt. Daardoor zullen overlappingsen met bestaande stelsels of andere ongewenste gevolgen vermeden kunnen worden en zullen er ook geen te ingewikkelde stelsels worden gecreëerd. Het is met name de bedoeling te lange perioden van afwezigheid van de arbeidsmarkt, die zowel voor de werknemers als voor de werkgevers nadelig zijn, te vermijden.

Bij wijze van voorbeeld kan worden gewezen op de oplossing die de sociale partners voorstellen voor het probleem van de bijstand aan of de verzorging van een zwaar ziek kind dat in een ziekenhuis opgenomen is. Om de groeiende diversificatie van de verlofstelsels en de vergoeding ervan niet verder in de hand te werken, hebben zij het verkieslijk geacht voor die specifieke problematiek een oplossing te vinden binnen de logica van de bestaande verlofstelsels, door middel van een versoepeling van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

3. Wanneer een recht op verlof wordt gecreëerd of een bestaand recht wordt gewijzigd, moet het ook worden onderzocht in het licht van de volgende criteria:
 - beheer op het stuk van de arbeidsorganisatie, zowel voor de werkgever als voor de andere werknemers in de onderneming;
 - transparantie;
 - voldoende toegankelijkheid;
 - rechtszekerheid;
 - meer administratieve ingewikkeldheid vermijden, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers, zoals met name de nieuwe maatregel van geleidelijke werkhervatting tijdens het moederschapsverlof;
 - impact op de genderdimensie.

4. De regels die worden vastgesteld met betrekking tot de uitkeringen wanneer een recht op verlof wordt uitgeoefend, moeten worden uitgewerkt rekening houdend met twee aspecten:
 - Het nettoloon van de voltijds tewerkgestelde werknemer moet aanzienlijk hoger zijn dan dat van een werknemer die zijn arbeidstijd heeft verminderd.
 - De uitkeringen moeten hoog genoeg zijn opdat eenoudergezinnen en/of gezinnen met een laag inkomen gebruik kunnen maken van de verschillende verlofstelsels, rekening houdend, voor die verlofstelsels, met de beschikbare budgettaire marges en met het criterium van responsabilisering zoals vermeld onder punt 2 hierboven.

5. De Raad acht het niet wenselijk dat nieuwe maatregelen of uitbreiding van bestaande maatregelen worden ingevoerd zonder unaniem akkoord van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad.

- B. De Raad wijst er ook op dat bij een evaluatie van de regels die met betrekking tot de verloven zijn vastgesteld, moet worden nagegaan of de diverse rechten die worden gecreëerd of gewijzigd de aanvankelijk beoogde doelstellingen hebben bereikt en of ze rekening houden met de verschillende criteria die hierboven onder de punten 2, 3 en 4 zijn vermeld.

- C. De Raad herinnert verder aan een aantal van zijn adviezen over de verloven en aan adviezen en rapporten die hij heeft uitgebracht over andere materies die een directe weerslag hebben op de onderhavige problematiek. Hij vindt dat noodzakelijk omdat een aantal van die adviezen tot op heden niet werden uitgevoerd of de beginselen die hij erin heeft vastgesteld niet werden gevolgd, wat hij ten zeerste betreurt. Die adviezen zijn immers op elkaar afgestemd en passen in het kader van een coherente beleidslijn die hij heeft uitgetekend en al vele jaren volgt.

Het betreft de volgende eenparige adviezen en rapporten:

- De adviezen nr. 1.439 van 19 maart 2003 en nr. 1.623 van 6 november 2007 over het vaderschaps- en/of adoptieverlof. In advies nr. 1.439 constateert de Raad dat het recht op vaderschapsverlof aan de werknemer wordt toegekend naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. De Raad heeft er in dat verband op gewezen dat dit discriminerend kan zijn voor koppels van hetzelfde geslacht. Aangezien deze kwestie geregeld wordt in het Burgerlijk Wetboek, heeft de Raad gevraagd dat de gevolgen ervan elders zouden worden onderzocht. In advies nr. 1.623 merkt de Raad op dat een van de partners van een vrouwelijk koppel een kind ter wereld kan brengen. Die geboorte geeft haar partner geen recht op een moederschapsverlof. Indien die laatste het kind van haar partner wenst te adopteren, zal ze geen aanspraak kunnen maken op enige vorm van verlof of vergoeding. Dat doet een probleem rijzen wat betreft de gelijke toegang tot de verloven en die tweede vrouw zou op het ogenblik van de adoptie recht moeten hebben op een zogenaamd vaderschapsverlof en de bijbehorende vergoeding, waarbij wel alle andere voorwaarden moeten zijn vervuld.

- De adviezen nr. 1.440 van 19 maart 2003 en nr. 1.689 van 20 mei 2009 over de uitbreiding van het rouwverlof, waarin de Raad van mening is dat de voorgestelde uitbreiding van het rouwverlof door middel van een vergoeding in het kader van de uitkeringsverzekering voor arbeidsongeschiktheid, niet kan worden gezien als een kerntaak voor de uitkeringsverzekering en dus niet door haar ten laste moet worden genomen.

- In dezelfde lijn, rapport nr. 66 dat de Raad op 12 juli 2005 heeft uitgebracht en waarin hij in het licht heeft gesteld dat het werknemersstelsel steeds meer “solidariteitsuitgaven” ten laste moet nemen, die niet of slechts gedeeltelijk gedekt zijn door bijdragen. De sociale partners hebben in tal van adviezen en rapporten van de Nationale Arbeidsraad en van het beheerscomité van de sociale zekerheid nochtans gewaarschuwd voor de meerkosten daarvan.

- Advies nr. 1.566 dat de Raad samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op 21 september 2006 heeft uitgebracht over de welvaartsvastheid van de socialezekerheidsuitkeringen en waarin zij hebben geconstateerd dat werklozen die werk zoeken of vinden of een opleiding aanvatten, dikwijls geen oplossing vinden voor de opvang van hun kleine kinderen. Om die situatie te verhelpen, hebben de Raden ervoor gepleit dat het extra budget dat werd vastgesteld tijdens de ministerraad van Oostende wordt gebruikt om - in samenwerking met de bevoegde gemeenschapsinstellingen - in elke subregio te voorzien in voldoende opvangplaatsen om dergelijke tijdelijke problemen op te vangen.

- Advies nr. 1.623 van 6 november 2007 over de nadere regels ter uitvoering van het recht op adoptieverlof, waarin de Raad voorstelt dat een nieuwe formaliteit zou worden vastgesteld die het mogelijk maakt op vaste wijze de datum van de aankomst van het kind in het gezin van de (kandidaat-) adoptieouder(s) te bewijzen.

- Bijlage 4 van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008 en advies nr. 1.674 van 20 februari 2009, waarin de Raad er, met het oog op een besparing van 30 miljoen euro inzake tijds krediet, op heeft aangedrongen de openbare sectoren te responsabiliseren voor het systeem van loopbaanonderbreking; die kosten werden vroeger immers volledig ten laste genomen door de overheid.

- De eenparige adviezen nr. 1.439, nr. 1.689 en nr. 1.694, waarin de Raad erop aandringt dat wordt voorzien in specifieke bepalingen voor atypische werknemers. In advies nr. 1.439 vraagt de Raad dat de nodige verordenende bepalingen worden vastgesteld om de afwezigheid wegens vaderschapsverlof voor alle werknemers in alle gevallen te kunnen beperken tot een totale duur van maximum twee keer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer. In de adviezen nr. 1.689 van 20 mei 2009 en nr. 1.694 van 14 juli 2009 vraagt de Raad dat voor de werknemers die in atypische arbeidsregelingen, met inbegrip van deeltijdse arbeid, zijn tewerkgesteld, wordt voorzien in specifieke bepalingen - gebaseerd op evenredigheid - met betrekking tot de gelijkstelling van de dagen afwezigheid voor pleegzorg met arbeidsdagen en dat die gelijkstelling wordt gerealiseerd voor alle rechten die uit de verschillende socialezekerheidssectoren voortvloeien.

In het licht van die lijst dringt de Raad er sterk op aan dat geen nieuwe beleidsinitiatieven inzake verloven worden genomen, die het bestaande stelsel alleen maar complexer zouden maken, maar dat die verschillende punten snel worden uitgevoerd.

- D. De Raad dringt er ten eerste op aan, zoals de sociale partners al vele jaren eenparig doen in het beheerscomité van de sociale zekerheid, dat sommige uitgaven die wegen op de begroting van de sociale zekerheid, worden gedragen door andere begrotingen, omdat ze niet rechtstreeks verband houden met de eigenlijke "solidariteitsuitgaven". Dat is met name het geval voor de uitgaven voor loopbaanonderbreking van de personeelsleden van de overheidsdiensten, zoals werd opgemerkt in het kader van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008.
- E. Aangezien het een belangrijk element is van een gecoördineerd beleid, pleit de Raad er in het bijzonder nog voor dat prioriteit zou worden gegeven aan het scheppen van voldoende kinderopvangplaatsen, met name door gebruik te maken van de middelen van het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten (FCUD), dat speciaal werd opgericht om gezins- en beroepsleven beter op elkaar af te stemmen door initiatieven van kinderopvang te steunen. Te dien einde dringt de Raad erop aan dat een politieke beslissing wordt genomen om het gebruik van de middelen van het Fonds mogelijk te maken.

Daardoor zullen beslist een aantal problematische situaties kunnen worden verholpen, zoals de hierboven vermelde situaties met betrekking tot de werklozen. Dat zou ook meer mogelijkheden geven aan ouders die een beroep doen op tijdskrediet of ouderschapsverlof, omdat ze geen alternatief hebben.

BIJLAGE 2

Afwijkingen landingsbanen – Beheerscomité RVA dd. 07.06.2012

M.b.t. artikel 3 van het ontwerp KB tot wijziging van het KB van 12.12.2001 inzake tijdskrediet, adviseren de sociale partners unaniem:

1. 1/2 landingsbaan vanaf 50 jaar voor zware beroepen die tevens knelpunten zijn:

1.1. Artikel 3, 2° van het wijzigingsKB:

Artikel 6, §5, eerste lid, tweede streepje van het KB van 12 december 2001 wordt vervangen door:

“- dit zwaar beroep komt voor op de lijsten van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De Minister van Werk bepaalt deze lijst, na unaniem advies van het beheerscomité van de RVA.”

1.2. Advies voor de samenstelling van de lijst:

De sociale partners adviseren de volgende beroepen op te nemen:

- verpleegkundigen en verzorgend personeel in ziekenhuizen;
 - verpleegkundigen en verzorgend personeel in rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen;
 - de beroepen die beantwoorden aan de kwalificatie bepaald in artikel 6, §5, eerste lid, tweede streepje van het KB van 12 december 2001, unaniem aangeduid door de paritaire comités.
- Deze beroepen komen dus in aanmerking voor dit regime van landingsbanen in zoverre aan de gecumuleerde voorwaarde zwaar beroep (wisselende ploegen, nachtarbeid, onderbroken werktijden, cfr. notie brugpensioen) en knelpuntberoep is voldaan.

2. 4/5 landingsbaan 50 jaar en 28 jaar loopbaan: invulling van het criterium van minimum 285 dagen per loopbaanjaar

Artikel 3, 2° van het wijzigingsKB:

Artikel 6, §6, derde lid van het KB van 12 december 2001 wordt vervangen door:

“Voor de toepassing van het eerste lid, 2° wordt voor de vaststelling van de beroepsloopbaan van tenminste 28 jaar als jaar beschouwd elk kalenderjaar met minstens 285 dagen waarvoor een loon werd uitbetaald of waarop genoten werd van het moederschapsverlof, de moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen, het geboorteverlof, het adoptieverlof en/of het ouderschapsverlof; het aantal dagen van die kalenderjaren dat 285 overschrijdt, wordt verder buiten beschouwing gelaten.

Voor kalenderjaren met minder dan 285 dagen waarvoor een loon werd uitbetaald of waarop werd genoten van moederschapsverlof, de moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen], geboorteverlof, adoptieverlof en/of ouderschapsverlof, worden deze dagen voor al die kalenderjaren samengeteld en gedeeld door 285. Het resultaat van die bewerking, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.”

3. Inwerkingtreding

Het wijzigingsKB en de nieuwe CAO nr. 103 die zal gesloten worden in de NAR moeten in werking treden op eenzelfde datum die in de toekomst ligt, dus zonder terugwerkende kracht.