

BIJLAGE I : BETERE COMBINATIE ARBEID EN GEZIN

1.1. Instelling van een tijdskrediet

De sociale partners verbinden zich ertoe om in de NA een CAO te sluiten, op basis van de volgende beginselen :

- Instelling van een recht op tijdskrediet, in werking tredend vanaf 1.1.2002, voor de werknemers die een minimum anciënniteit van 1 jaar hebben bereikt in het bedrijf waarin ze de onderbreking wensen uit te oefenen.
- Bepaling van de toegelaten omvang van de loopbaanonderbreking, in de vorm van ofwel voltijdse ofwel halftijdse onderbreking.
- Bepaling van een max. duurtijd van de loopbaanonderbreking over de carrière ten belope van max. 1 jaar (ongeacht of het gaat om een voltijdse of halftijdse onderbreking) en bepaling van een minimum duurtijd per werknemer per onderbreking ten belope van 3 maanden.
- Bepaling van een verwittigingstermijn van 6 maanden in ondernemingen tot 20 werknemers en 3 maanden in de andere ondernemingen, te respecteren door de werknemer alvorens het recht kan worden uitgeoefend.
- Bepaling van modaliteiten om de continuïteit van de arbeidsorganisatie te verzekeren, m.n. :
 - * vastlegging in de NA van een drempel van 5% van het aantal werknemers in de onderneming of in de dienst, vanaf welke een mechanisme in werking treedt om gelijktijdige afwezigheden te organiseren via een voorkeurregeling en een planning van afwezigheden.
 - * bepaling van deze voorkeurregeling in geval van gelijktijdige afwezigheidsaanvragen die de drempel overstijgen door de ondernemingsraad (en/of andere ondernemingsorganen), en bij suppletieve CAO in de NA geldend voor de ondernemingen waar geen regeling werd uitgewerkt in de ondernemingsraad.
- Bepaling van de redenen van uitstel die in alle gevallen kunnen worden ingeroepen : de werkgever kan een recht op uitstel inroepen gedurende een bepaalde termijn ten gevolge van ernstige interne en externe redenen (organisatorische noden, de continuïteit en de reële mogelijkheden tot vervanging). De ondernemingsraad kan deze redenen specificeren voor de onderneming. Bij individuele problemen is de normale procedure van klachtenbehandeling van toepassing.
- In ondernemingen tot 10 werknemers wordt het recht uitgeoefend mits de werkgever zijn akkoord verleent.
- Voorzien in eenzelfde systeem van bescherming tegen ontslag als datgene waarin nu is voorzien in de bestaande wetgeving inzake loopbaanonderbreking, evenals in hetzelfde verbod van werk tijdens de loopbaanonderbreking en terugkeermogelijkheden naar een equivalenten functie, als bepaald in dezelfde wet.

De sectoren en de ondernemingen kunnen bij CAO afwijken op de volgende punten :

- verhoging van de duur van het tijdskrediet zonder dat men evenwel op de gehele carrière meer dan 5 jaar kan toestaan;
- wijziging van de drempel waarvan hierboven sprake; in alle geval rekening houdend met de noodwendigheden in de KMO's;

- de mogelijkheid van uitsluiting van sommige categorieën van personeel, zoals personeel dat niet volledig onder de arbeidswet valt.

De sociale partners verbinden zich ertoe om in de NA een begeleidend advies uit te werken waarin de overheid wordt gevraagd :

- om in een vergoeding te voorzien voor de loopbaanonderbreker ten belope van 15.000 BEF ingeval de werknemer de anciënniteit van 5 jaar als werknemer in de onderneming niet heeft bereikt en van 20.000 BEF indien deze wel is bereikt;
- om in de gelijkstelling van de onderbrekingsperiode in de sociale zekerheid ten belope van 1 jaar te voorzien, met dien verstande dat de gelijkstelling nooit meer dan 3 jaar kan bedragen indien het jaar tijdskrediet op sector- of ondernemingsniveau zou opgetrokken worden;
- om concrete voorstellen uit te werken inzake de uitdoving van de bestaande stelsels van loopbaanonderbreking op basis van volgende elementen: de bestaande CAO's houden op uitwerking te hebben op 31.12.2001; de individuele overeenkomsten die voor die datum zijn gesloten of zijn verlengd, houden op uitwerking te hebben 31.12.2002, met dien verstande dat de na 1.1.2002 genomen loopbaanonderbrekingen onder het oude systeem worden meegeteld voor het aantal gelijktijdige aanvragen waarin is voorzien in het nieuwe systeem van tijdskrediet. De totale periode van loopbaanonderbreking onder het oude systeem en het nieuwe systeem van tijdskrediet mag samen niet meer belopen dan 60 maanden.

Ten slotte vragen ze dat er een aparte rekening wordt bijgehouden van de uitgaven voor opname van een tijdskrediet in de privé-sector en de publieke sector, en de garantie dat de eventuele meerkosten van het nieuwe systeem ten laste vallen van een specifiek overheidsbudget.

1.2. Instelling van thematische verloven

De sociale partners bevestigen de bestaande regels en bedragen die gelden voor het ouderschapsverlof, het verlof voor palliatieve zorg en het verlof voor bijstand aan zwaar zieken, zoals bepaald in de wet van 22 januari 1985 en de CAO nr 64 van 29 april 1997.

1.3. Veralgemeend systeem van loopbaanvermindering van 1/5 (1 dag per week)

De sociale partners verbinden zich ertoe om in de NA een CAO te sluiten op basis van de volgende beginselen :

- Instelling van een veralgemeend systeem van loopbaanvermindering ten belope van 1 dag per werkweek gespreid over 5 dagen, of 2 halve dagen over dezelfde duur voor alle voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit in het bedrijf hebben bereikt.
- Bepaling van een maximum duurtijd van de onderbreking over de carrière (max. 5 jaar) en bepaling van een minimum duurtijd per werknemer per onderbreking (6 maanden).
- Bepaling van een verwittigingstermijn ten aanzien van de werkgever alvorens het recht in werking kan worden gesteld : 3 maanden in ondernemingen met +20 werknemers en 6 maanden in ondernemingen met minder dan 20 werknemers.

- Bepaling van de modaliteiten om de effecten op de continuïteit in de bedrijfsvoering te verzekeren, m.n.:
 - * het aantal werknemers in de onderneming of in de dienst vanaf hetwelk een mechanisme in werking treedt om gelijktijdige afwezigheden te organiseren via een voorkeurregeling en een planning van afwezigheden, zit vervat in de 5%-drempel waarin is voorzien in punt 1.1. hierboven. Zodra 5% van het aantal werknemers in de onderneming of de dienst op 1 van beide systemen een beroep doet, treedt hetzelfde mechanisme in werking als beschreven onder 1.1.;
 - * bepaling van deze voorkeurregeling in geval van gelijktijdige afwezigheidsaanvragen die de drempel overstijgen via de ondernemingsraad (en/of andere ondernemingsorganen), en bij suppletieve CAO in de NA geldend voor de ondernemingen waar geen regeling werd uitgewerkt in de ondernemingsraad;
 - * vastlegging in de NA van het principe van spreiding van de dagen waarop de onderbreking kan worden genomen over de week, terwille van de continuïteit van de onderneming; hierover kunnen concrete afspraken gemaakt worden op ondernemingsvlak.
- Bepaling van de redenen van uitstel die in alle gevallen kunnen worden ingeroepen: de werkgever kan een recht op uitstel invoeren gedurende een bepaalde termijn wegens ernstige interne of externe redenen (organisatorische noden, de continuïteit en de reële mogelijkheden tot vervanging). De ondernemingsraad kan deze redenen specificeren voor de onderneming. Bij individuele problemen is de normale procedure van klachtenbehandeling van toepassing.
- Bepaling van de gevallen waarin het onderbrekingsrecht kan worden ingetrokken of gewijzigd (bv. ziekte collega, buitengewone vermeerdering van werk, andere ernstige redenen) via de ondernemingsraad, de andere ondernemingsorganen of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement. Bij individuele problemen is de normale procedure van klachtenbehandeling van toepassing.
- Voorzien in eenzelfde systeem van bescherming tegen ontslag als datgene waarin nu is voorzien in de bestaande wetgeving inzake loopbaanonderbreking, evenals in hetzelfde verbod van werk tijdens de periode van loopbaanonderbreking en terugkeermogelijkheden naar een equivalente functie.
- In ondernemingen die 10 werknemers of minder tewerkstellen wordt het recht uitgeoefend mits de werkgever zijn akkoord verleent.
- De gevolgen van het KB van 25 november 1998 inzake de instelling van een recht op deeltijdse arbeid zullen worden onderzocht.

De sectoren en de ondernemingen kunnen bij CAO afwijken op de volgende punten :

- wijziging van de drempel waarvan hierboven sprake, in alle geval rekening houdend met de noodwendigheden in de KMO's;
- de mogelijkheid van uitsluiting van sommige categorieën van personeel zoals personeel dat niet volledig onder de arbeidswet valt.

De sociale partners verbinden zich ertoe om een begeleidend advies uit te werken, waarin de overheid wordt gevraagd om de nodige wettelijke basis te creëren om :

- in een vergoeding te voorzien voor de loopbaanonderbreker ten belope van 3.000 BEF;

- in de gelijkstelling van de onderbrekingsperiode in de sociale zekerheid te voorzien;
- voorstellen uit te werken inzake de uitdoving van het bestaande stelsel van loopbaanonderbreking op basis van de volgende elementen: de bestaande cao's houden op uitwerking te hebben, op 31.12.2001; de individuele overeenkomsten die voor deze datum zijn gesloten blijven hun uitwerking hebben, met dien verstande dat ze volledig geïmputeerd worden (zowel inzake duurtijd, als voor de vaststelling van gelijktijdige afwezigheden). Indien het bedrag van de uitkeringen wordt verhoogd tegenover de bestaande bedragen, wordt het nieuwe bedrag toegepast op de 1/5 onderbrekingen.

Ten slotte vragen ze dat er een aparte rekening wordt bijgehouden van de uitgaven voor opname van dit systeem, en de garantie dat de eventuele meerkosten van het nieuwe systeem ten laste vallen van een specifiek overheidsbudget.

1.4. Vermindering arbeidsprestaties voor +50-jarigen

In de CAO, die in de NA zal gesloten worden en beschreven werd onder punt 1.3, worden enkele specifieke bepalingen opgenomen voor +50-jarige werknemers. Alle andere bepalingen waarin is voorzien onder punt 1.3 blijven van kracht.

- Instelling van een recht op vermindering van arbeidsprestaties in de vorm van een halftijdse onderbreking van de loopbaan, voor alle voltijdse werknemers van 50 jaar of ouder, met een anciënniteit als werknemer van 20 jaar en een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming.
- Voor de +50-jarige werknemers is in geen maximum duurtijd van de onderbreking over de carrière voorzien, noch voor de opname van een loopbaanonderbreking van ½, noch voor de opname van een loopbaanonderbreking van 1/5, indien de +50-jarige de hiervoor vermelde anciënniteitsvoorwaarde vervult.
- De 5% drempel vanaf welke een mechanisme in werking treedt bij gelijktijdige afwezigheden, wordt verhoogd in functie van het aantal +50-jarige werknemers in de onderneming, met dien verstande dat de drempel toeneemt met één eenheid per schijf van 10 +50-jarigen in de onderneming. De +50-jarigen, die op een loopbaanonderbreking van 1/5 of ½ een beroep doen, worden aangerekend als meetellende voor de drempel gedurende een periode van 5 jaar.
- Voor de +50-jarigen wordt de vergoeding voor de loopbaanonderbreker vastgelegd als volgt:
 - * 5.000 BEF per maand voor een onderbreking ten belope van 1/5 per week,
 - * 13.000 BEF per maand voor een onderbreking ten belope van ½ per week.