

Herziening deeltijdse arbeid voor het spoorwegpersoneel

Nieuws maandag 29 juli 2019

Op vraag van Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)) moesten er reglementaire aanpassingen gebeuren aan ons deeltijds stelsel van de 4/5^{de}-tewerkstelling. Zoniet werd er gedreigd met een stopzetting van de RVA-onderbrekingsuitkering voor het spoorwegpersoneel.

Nieuwe 4/5^{de}-regeling

Op vraag van de RVA moet er overgeschakeld worden van de 32u/week Belgische Spoorwegen (40u/week x $4/5^{de} = 32u/week$) met een bezetting van 32/38^{ste} (38u/week) gelijk aan 84,21 procent ($100 \times 32/38^{ste}$) van een voltijdse arbeidsregeling naar een 4/5^{de}-stelsel RVA (38u/week x $4/5^{de} = 30,4u/week$) dat gelijk is aan 80 procent ($100 \times 4/5^{de}$) van een voltijdse arbeidsregeling.

Samengevat kan men stellen dat er minder gewerkt en betaald moest worden om nog verder van een supplementaire RVA-uitkering te kunnen genieten. Gezien de wettelijke context werd dit principe goedgekeurd.

Wat met vrijwillige deeltijdse arbeid?

Daarnaast kennen we binnen de Spoorwegen ook een vrijwillig stelsel van deeltijdse arbeid, zonder uitkering van de RVA. De entiteiten binnen de spoorwegen maakten van de gelegenheid gebruik om één stelsel loopbaanonderbreking, namelijk een echt 4/5^{de}-stelsel dat gelijk is aan 80 procent verloning en 30,4u/week prestatie door te voeren.

Iedere poging om een apart vrijwillig stelsel te behouden, werd van tafel geveegd en de nieuwe aanvragen werden opzij gelegd en niet behandeld. In een zoveelste poging om het dossier te deblokken, werd uiteindelijk verkregen dat degenen die een lopende toelating hadden in het voordeliger vorige stelsel dit konden behouden voor de lopende toelating en dat voor de nieuwe aanvragen de nieuwe reglementering van toepassing zou zijn. Ook werd verkregen dat eenieder die deeltijds werkte, onmiddellijk en zonder gevolgen opnieuw kon overschakelen naar een voltijdse betrekking.

Gevolgen voor de CV's en de KD's

Uiteindelijk bleef de discussie hangen rond het feit dat we verschillende arbeidsregimes kennen binnen ons bedrijf. Wanneer men in vaste prestatie van 8 uur per dag tewerkgesteld is, zal bij de nieuwe regeling 4/5^{de}-tewerkstelling (minder uren werken en minder loon) bijkomende CV's toegekend moeten worden en bij tewerkstelling in het stelsel van variabele werktijd of in prestatie van 7u36 per dag niet.

Wel bepalen de entiteiten onder welk werkregime men tewerkgesteld is. Er werd verkregen dat op de aanvraagformulieren een duidelijke verwijzing moet zijn naar de geldende reglementering en het onderscheid tussen de werkregimes duidelijk moet aangegeven zijn, zodat eenieder die op vrijwillige basis kiest voor

loopbaanonderbreking weet welke gevolgen dit heeft op het aantal toe te kennen verloven, KD's en CV's.

Voor alle duidelijkheid: dit dossier heeft niets te maken met de arbeidsduurvermindering via KD's (kredietdagen) die onderhandeld zijn via een protocol van sociaal akkoord. De KD's zijn weliswaar gebaseerd op gepresteerde diensten en hebben onrechtstreeks een invloed op het totaal toe te kennen dagen, maar dat was voordien ook al zo en geldt eveneens bij voltijdse tewerkstelling.

► **Opgelet! In een poging om duidelijkheid te scheppen, hebben we hoofdzakelijk 4/5^{de}-tewerkstelling belicht. Voor meer details over loopbaanonderbreking met of zonder RVA-toelage in het algemeen of een specifiek stelsel verwijzen we naar bericht 10 H-HR 2019 – toepassingsdatum 01/07/2019.**

Lugil Verschaete

Dit artikel verscheen in Tribune 75.07