

Vraag nr. 7
van 31 oktober 2002
van mevrouw ANN DE MARTELAER

Landingsbanen – Resolutie

Binnen de maatregel van de landingsbanen in de social-profitsector tekenen er zich duidelijke verschillen af tussen de werknemers die éénzelfde opdracht uitvoeren.

In een resolutie goedgekeurd door het Vlaams Parlement werd gevraagd te onderzoeken of deze verschillen gerechtvaardigd zijn en om eventueel te voorzien in aanpassingen en/of overgangsbepalingen (Stuk 1252 (2001-2002) – Nr. 3).

1. Zijn de resultaten van deze studie reeds bekend ?
2. Welke maatregelen worden vooropgesteld met het oog op het wegwerken van de ongelijkheden tussen werknemers uit de social profit die op de werkvloer éénzelfde opdracht uitvoeren ?
3. Worden hiervoor middelen vrijgemaakt in de begroting 2003 ?

Antwoord

In opvolging van de resolutie die door het Vlaams Parlement is goedgekeurd, heeft de administratie Werkgelegenheid een onderzoek verricht naar gronden van discriminatie en de gevolgen die een aanpassing van de regelgeving zou hebben op budgettair vlak.

Het regelgevend kader met betrekking tot de aanmoedigingspremies in de Vlaamse social-profitsector werd vastgelegd in het Vlaams Intersectoraal Akkoord 2000-2005 (VIA) van 29 maart 2000. Het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de social-profitsector, zoals aangepast en gewijzigd bij besluit van de Vlaamse regering van 3 mei 2002, vormt de basisregelgeving voor de toekenning van aanmoedigingspremies in de betrokken (deel)sectoren.

De aanmoedigingspremies voor landingsbanen staan open voor de werknemers van 50 jaar of ouder van instellingen die ressorteren onder de Vlaamse social-profitsector, zoals bepaald en gedefinieerd in artikel 1, 2° van het besluit van 3 mei 2002, en die daarenboven aan de volgende voorwaarden voldoen : de betrokken werknemers moe-

ten tewerkgesteld, zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur én een aantal jaren loopbaananciënniteit in de social-profitsector of een gelijkgestelde sector kunnen aantonen (art. 11, § 1).

Verder bepaalt de regelgeving uitdrukkelijk dat werknemers van 50 jaar of ouder die op 1 januari 2001 (datum van inwerkingtreding van de maatregel) reeds gebruik maakten van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking "stelsel 50+", niet in aanmerking komen voor een aanmoedigingspremie in het kader van de landingsbanen (art. 11, § 4). Deze voorwaarde stond reeds ingeschreven in het eerste besluit van 8 december 2000.

Strikt juridisch zijn derhalve categorieën vastgelegd waarbinnen de personeelsleden vallen. In het kader van deze categorisering worden ze gelijk behandeld. De toegang tot elk van de categorieën gebeurt op basis van objectieve criteria. Hiermee kan geoordeeld worden dat op strikt juridische grond geen discriminatie tussen personeelsleden van de social-profit geïnstalleerd is.

Wel wordt deze situatie in de praktijk ervaren als een zekere ongelijke behandeling tussen werknemers die zich in een vergelijkbare maar historisch verschillende situatie bevinden. Een eerste groep werknemers van ouder dan 50 jaar heeft vóór 1 januari 2001 een gedeeltelijke loopbaanonderbreking opgenomen en derhalve reeds voor deze datum recht op wat genoemd wordt een landingsbaan, die zoals voor de andere werknemers van de private sector enkel ondersteund wordt met de RVA-onderbrekingsuitkering (*RVA : Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening – red.*). Deze groep personeelsleden was op datum van 1 januari 2001 ten minste 50 jaar en 1 maand.

Een tweede groep personeelsleden heeft beslist om slechts op zijn vroegst vanaf 1 januari 2001 de mogelijkheid aan te grijpen om in het "stelsel 50+" in te stappen. Naast de federale onderbrekingsuitkering komen ze eveneens in aanmerking voor een Vlaamse aanmoedigingspremie in het kader van de landingsbanen. Deze groep was op 1 januari 2001 net 50 jaar of jonger, of reeds ouder maar had een langere voltijdse carrière achter de rug.

Een derde groep personeelsleden heeft beslist om slechts op zijn vroegst vanaf 01 januari 2001 de mogelijkheid aan te grijpen om in het "stelsel 50+" in te stappen, maar zij voldoet niet aan de eisen van de sectorale beroepsloopbaan. Zij hebben recht op de federale onderbrekingsuitkering, maar komen niet in aanmerking voor een Vlaamse aanmoedi-

gingspremie in het kader van de landingsbanen voor de social profit omdat ze onvoldoende in deze sector hebben gewerkt.

Een vierde groep personeelsleden heeft om diverse redenen reeds eerder in de loop van de carrière de beslissing genomen om niet voltijds te werken. Deze groep van personeelsleden die reeds als veertiger deeltijds werkte kan niet instappen in het "stelsel 50+" omdat de voorwaarde hier is een overgang van een voltijdse naar een halfrijdse job.

Elk van deze categorieën stelt zich voor dezelfde halftijdse duur ter beschikking van de werkgever en ontvangt afhankelijk van de ondernemingsanciënniteit hetzelfde halftijds loon. Terwijl een groep het met het loon alleen moet doen, ontvangt een andere groep een federale uitkering en nog een andere groep naast deze federale uitkering nog eens een Vlaamse uitkering.

De "voorgeschiedenis" van de personeelsleden en hun beroepsverleden moet echter in rekening worden gebracht. Het akkoord dat in overleg met de sociale partners totstand gekomen is, heeft als doelstelling om de sectortrouwheid te belonen met het voordeel van de landingsbaan. Bij het bepalen van de toekenningsvoorwaarden wordt in het besluit derhalve op verschillende plaatsen met dit element rekening gehouden en ontstaan er verschillende categorieën personeelsleden.

Aangezien het recht op de aanvullende aanmoedigingspremie afhankelijk gesteld is van een in de regelgeving opgenomen objectieve voorwaarde – met name gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ opnemen op zijn vroegst vanaf 1 januari 2001 – moet evenwel geconcludeerd worden dat er juridisch geen discriminatie of ongelijke behandeling is tussen de betrokken werknemersgroepen.

Reeds bij de eerste besprekingen volgend op het afsluiten van het Vlaams Intersectoraal Akkoord was er een algemene consensus tussen alle partijen om 1 januari 2001 als ingangsdatum in aanmerking te nemen voor de inwerkingtreding van de nieuwe maatregelen en tevens om uitdrukkelijk in de reglementering t in te schrijven dat de werknemers die op voornoemde datum reeds in gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ waren, niet in aanmerking zouden komen voor de aanmoedigingspremie in het kader van de landingsbanen.

De regelgeving is op administratieve eenvoud gecreëerd. Het aanvraagformulier werd aangepast en de bewijsvoering werd vereenvoudigd. Helaas worden heel wat problemen veroorzaakt door de fede-

rale regelgeving en de overgang van het stelsel van de loopbaanonderbreking naar het tijdskrediet. Deze materie behoort echter tot de bevoegdheid van de federale overheid.