

ADVIES NR. 2.108

Zitting van dinsdag 18 december 2018

Arbeidsdeal

x x x

3.017
2.867
3.028
3.031
3.032
3.035

ADVIES NR. 2.108

Onderwerp: Arbeidsdeal

Bij brief van 29 november 2018 heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over het wetsontwerp tot uitvoering van de arbeidsdeal, zoals goedgekeurd op de ministerraad van 23 november 2018.

Dat ontwerp bevat de wettelijke bepalingen op sociaal vlak en op het vlak van tewerkstelling van dat akkoord (goedgekeurd door de ministerraad op 26 juli 2018).

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen - Sociale Zekerheid werd belast met het onderzoek van dit punt.

Op verslag daarvan heeft de Raad op 18 december 2018 het volgende advies uitgebracht.

x

x

x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 29 november 2018 heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over het wetsontwerp tot uitvoering van de arbeidsdeal, zoals goedgekeurd op de ministerraad van 23 november 2018.

Dat ontwerp bevat de wettelijke bepalingen op sociaal vlak en op het vlak van tewerkstelling van dat akkoord (goedgekeurd door de ministerraad op 26 juli 2018).

De bepalingen in dat wetsontwerp zijn onderverdeeld in 5 hoofdstukken:

- hoofdstuk 2 betreft het startersloon voor jongeren (artikelen 2 en 3);
- hoofdstuk 3 behandelt de outplacement voor werknemers aan wier arbeidscontract een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht (artikelen 4 tot 9);
- hoofdstuk 4 voorziet in de verplichting voor de werknemer om zich in te schrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst van het gewest waar hij is gedomicilieerd in geval van vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn (artikel 10);
- hoofdstuk 5 bevat nieuwe bepalingen betreffende het scholingsbeding voor knelpuntberoepen (artikelen 11 en 12);
- hoofdstuk 6 betreft het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (artikelen 13 en 14).

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft kennisgenomen van het voorgelegde wetsontwerp, waarvan de verschillende hoofdstukken aandachtig werden onderzocht in de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen - Sociale Zekerheid.

Ingevolge dat onderzoek heeft de Raad een unaniem standpunt bereikt over de hoofdstukken 3, 4 en 6 van het wetsontwerp. Na afloop van de besprekingen is daarentegen gebleken dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties geen unanieme standpunten konden innemen over de hoofdstukken 2 en 5 van het voorgelegde wetsontwerp.

A. Startersloon voor jongeren (hoofdstuk 2, artikelen 2 en 3)

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat artikel 2 van het wetsontwerp een aanpassing beoogt van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie. Die vervangt met name het principe van de forfaitaire betaling van de toeslag aan de jongere door een compenserende betaling van die toeslag. Het wetsontwerp bepaalt dat die compenserende toeslag gelijk is aan het verschil tussen het nettoloon berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon en het nettoloon berekend op basis van het verminderde brutoloon.

Naast die wijziging voorziet het wetsontwerp met name in:

- de uitsluiting van de werkgevers van sectoren die collectieve arbeidsovereenkomsten hebben gesloten die voorzien in lagere minimumlonen voor jongeren tussen 18 en 21 jaar;
- de uitsluiting van de flexijobs, alsook de mogelijkheid om bij koninklijk besluit andere betrekkingen uit te sluiten waarvan de bedoeling niet compatibel is met de starterjobs;
- de toevoeging van de gelegenhedswerknemers in de horeca aan de lijst van betrekkingen waarmee geen rekening wordt gehouden bij het bepalen van het feit of de werknemer gedurende de kwartalen T-6 tot en met T-3 al heeft gewerkt;

- een lijst van de loonelementen die in aanmerking genomen kunnen worden voor de procentuele vermindering van het loon;
- het in aanmerking nemen van een vast percentage op het verminderde brutoloon voor de werknemers van wie het enkel en dubbel vakantiegeld wordt betaald via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiekas.

2. Standpunt van de Raad

Aangezien de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers niet tot een akkoord zijn kunnen komen, worden in dit punt hun respectieve standpunten daarover opgenomen.

a. Standpunt van de representatieve werkgeversorganisaties

De representatieve werkgeversorganisaties vinden de berekening van de loon-toeslag te ingewikkeld. Om het bedrag van die toeslag te bepalen, moet de werkgever immers maandelijks twee, zelfs drie loonberekeningen (laten) verrichten met alle kosten van dien: een eerste fictieve berekening om het nettoloon vóór vermindering te bepalen; een tweede definitieve berekening om het effectieve loon van de werknemer na vermindering vast te stellen. Voor arbeiders zal de toeslag nog aangepast en herberekend moeten worden.

De zaken worden nu nóg ingewikkelder (cfr. informatie betreffende het recht op de toeslag is enkel en alleen beschikbaar op het ogenblik van de Dimona-aangifte, terugvordering van de vergoeding enkel mogelijk indien de onderneming belastbare winst maakt ...). De werkgeversorganisaties pleiten er dus voor dat met alle betrokken actoren (werkgevers, sociale secretariaten en overheidsinstanties) een vereenvoudigde regeling wordt uitgewerkt.

Ten slotte bepaalt het ontwerp van wet dat de toeslag met terugwerkende kracht toegekend zal moeten worden indien het loon al werd verminderd in 2018. De werkgeversorganisaties zijn daartegen gekant.

b. Standpunt van de representatieve werknemersorganisaties

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen willen eerst en vooral van de mogelijkheid om zich over dit hoofdstuk van het voorontwerp van wet tot uitvoering van de arbeidsdeal uit te kunnen spreken, gebruikmaken om hun afwijzing van de starterslonen voor jongeren aan sich uit te spreken.

Onder de noemer 'starterslonen voor jongeren' breekt de regering namelijk in het sociaal overleg en de eruit voortgevloeide akkoorden. En dit zowel op nationaal niveau (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen) als sector-niveau (de vele sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die sectoreigen minimumlonen vastgelegd hebben).

Bovendien gaat de regeling lijnrecht in tegen de in 2013 door de Groep van Tien afgesproken gefaseerde wegwerking van de verlaagde minimumlonen voor werknemers jonger dan 21 jaar. Akkoord waarvan de regering verklaard had dit integraal te zullen uitvoeren en respecteren.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn overtuigd dat het de facto herinvoeren van lagere minimumlonen voor werknemers jonger dan 21 jaar ook eenvoudigweg discriminatie op grond van leeftijd inhoudt. Discriminatie die niet te verantwoorden valt door het schamele aantal bijkomende jobs dat hiermee zou bekomen worden.

Het voor de geviseerde jongeren verlagen van het minimumloon kan ook niet wetenschappelijk verantwoord worden. In maart 2018 kwam het Planbureau¹ tot de conclusie dat de door de sociale partners in consensus doorgevoerde verhoging van de minimumlonen slechts een beperkte impact had op de jeugdwerkloosheid: "Our main conclusion is that the reform had a limited impact despite a significant rise in the youth minimum wage. Three reasons can be invoked: the gradual character of the repealing, the fact that retention and accession effects cancel out and finally the fact that sub-minimum rates were probably not binding before the reform".

¹ https://www.plan.be/admin/uploaded/201803160911160.WP_1804_11675.pdf

Tot diezelfde conclusie kwam ook de Europese Commissie in het Country report voor België in het kader van de Europese semester 2018²: "Afschaffing van de verlagingen van het minimumloon voor jongeren lijkt geen invloed te hebben gehad op de werkgelegenheid".

Waar minimumlonen wél een effect hebben, is bij het verminderen van inkomensongelijkheid.

Inkomensongelijkheid die de regering tracht op te lossen door van een netto forfaitaire toeslag naar een geval per geval berekende compenserende toeslag te gaan.

Waarmee we aangekomen zijn bij het eigenlijke hoofdstuk van het voorontwerp van wet.

Dat in plaats van een netto forfaitaire toeslag, er gewerkt wordt met een geval per geval te berekenen compenserende toeslag is correcter wat het beperken van het loonverlies van de getroffen jonge werknemers betreft. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken evenwel dat niet tegenstaande die netto bijpassing, alle betrokken jonge werknemers erop achteruit gaan wat de opbouw van hun sociale rechten betreft, in het bijzonder op het vlak van pensioen.

Gegeven het voorgaande, brengen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, een negatief advies uit over dit hoofdstuk van het voorgelegde voorontwerp van wet.

B. Outplacement voor werknemers aan wier arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht (hoofdstuk 3, artikelen 4 tot 9)

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat hoofdstuk 3 van het voorgelegde wetsontwerp tot doel heeft aan de werknemers het recht op outplacement te verlenen wanneer hun werkgever zich op medische overmacht beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst.

² <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-belgium-nl.pdf>

De Raad merkt op dat dat hoofdstuk uitvoering wil geven aan punt 4 van de “arbeidsdeal”, die is goedgekeurd op de ministerraad van 26 juli 2018.

2. Standpunt van de Raad

- a. De Raad wijst erop dat hij zich over die maatregel al uitvoerig heeft uitgesproken in zijn advies nr. 2.099 van 25 september 2018 houdende evaluatie en voorstellen in verband met de reglementering inzake re-integratie.

In dat advies geeft de Raad aan maatregel 4 van de “arbeidsdeal” te hebben afgetoetst aan de basisprincipes voor een vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem, die hij met name heeft uiteengezet in zijn advies nr. 1.923 van 24 februari 2015. Het betreft onder meer het vrijwillige karakter gedurende het gehele re-integratieproces.

In zijn voornoemde advies nr. 2.099 stelt de Raad vast "dat in de praktijk diverse initiatieven met min of meer succes hebben gepoogd om langdurig zieken te begeleiden naar een andere job. Het gaat bijvoorbeeld om pilootexperimenten bij ziekenfondsen, initiatieven van diverse organisaties actief rond begeleiding van werkzoekenden en specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt, al dan niet in samenwerking met de betrokken overheidsinstellingen, studies van universitaire centra, de initiatieven van RIZIV, VDAB, Forem, Actiris en van de sectoren rond begeleiding van langdurig zieken.

De Raad is van oordeel dat de sectorfondsen, voor zover die bestaan, hun rol kunnen spelen bij het aanbieden van een passende opleiding voor de arbeidsongeschikte werknemer met een resterend werkvermogen en werknemers die definitief arbeidsongeschikt zijn verklaard voor het overeengekomen werk, maar minder voor werknemers die niet meer in aanmerking komen voor werkhervatting.

De Raad acht het wenselijk de werkwijze, de financiering en de resultaten van deze initiatieven verder te analyseren met het oog op het bepalen van de meest aangewezen initiatieven en werkmethodes om arbeidsongeschikte personen via kwaliteitsvolle trajecten op maat te begeleiden naar werkhervatting. Uitsluitend kiezen voor een begeleiding via outplacementkantoren lijkt a priori niet de meest aangewezen werkwijze.”

In zijn voornoemde advies nr. 2.099 is de Raad van oordeel dat outplacement, hoewel het belangrijk is, maar één van de maatregelen is om personen die ongeschikt werden verklaard om het overeengekomen werk uit te voeren, te begeleiden maar niet per se het best is afgestemd op de medische situatie van die personen om hun re-integratie te bevorderen.

Aangezien de visie van de “arbeidsdeal” niet strookt met zijn visie, geeft de Raad de voorkeur aan een vrijwillige aanpak waarover alle instanties met ervaring inzake re-integratie op de arbeidsmarkt overleg hebben gepleegd en een follow-up wordt verricht. Hij heeft dus een globale, specifieke en eenparige visie ontwikkeld die hij als alternatief voor maatregel 4 van de “arbeidsdeal” voorstelt.

Die visie draait rond de volgende elementen, die ruimschoots aan bod komen in zijn voornoemde advies nr. 2.099:

- de evaluatie van de regelgeving inzake re-integratie (principes, cijfergegevens, monitoring en toekomstige evaluatie) en de financiering van de re-integratieprocedure;
- concrete voorstellen met het oog op de optimalisering van de re-integratieprocedure en het re-integratietraject, met inbegrip van de invoering van overleg voordat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een beslissing tot definitieve ongeschiktheid neemt;
- de versterking van de begeleiding;
- de communicatie tussen de verschillende betrokken actoren;
- het afstemmen van de regels inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering en re-integratie zoals voorzien door de Codex over het welzijn op het werk;
- de regels van cumulatie tussen een beroepsinkomen dat voortvloeit uit een toegelaten arbeid en de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

- b. De Raad wijst er ook op dat hij er in zijn voornoemd advies nr. 2.099 nota van neemt dat de regering opstaat voor alternatieve voorstellen.

Hij vraagt bijgevolg dat de regering uitvoering geeft aan al zijn voorstellen in dat advies, als maatregelen ter uitvoering van maatregel 4 van de “arbeidsdeal”.

C. Verplichting voor de werknemer om zich in te schrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst van het gewest waar hij is gedomicilieerd in geval van vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn (hoofdstuk 4, artikel 10)

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad constateert dat hoofdstuk 4 van het voorontwerp van wet beoogt om reeds vroeger de verplichting tot inschrijving als werkzoekende te laten ingaan wanneer de werkgever en de werknemer in onderling akkoord overeenkomen dat de werknemer wordt vrijgesteld van het verrichten van arbeid.

De werknemer moet zich inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten binnen de maand nadat het akkoord over de vrijstelling van de arbeidsprestaties is gesloten. De bedoeling van deze maatregel is het vermijden van onnodig tijdverlies bij de zoektocht naar ander werk.

Om ervoor te zorgen dat de werknemer de verplichting niet uit het oog verliest, dient de werkgever de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte te brengen op het ogenblik dat hij met de werknemer een akkoord sluit betreffende de vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn. Met betrekking tot de informatie aan de werknemer over deze verplichting tot inschrijving wordt een nieuw artikel 37/12 ingevoerd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2. Inleiding en retroacten

In het regeerakkoord van 9 oktober 2014 is opgenomen dat de regering, na advies van de sociale partners een voorstel zal doen betreffende de verplichting in hoofde van de werknemers om zich te laten inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten binnen de maand nadat de opzeg is ingegaan, hetgeen een voorwaarde is om te kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen.

Bij brief van 22 december 2014, heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over de wijze waarop de werkzoekende in kennis kan worden gesteld van de verplichting om zich in te schrijven bij de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling. In het kader van deze adviesaanvraag werd aan de Raad een ontwerp van wijziging van artikel 37, §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en een ontwerp van wijziging van artikel 54 van het Werkloosheidsbesluit bezorgd.

Onverminderd de principiële standpunten van de organisaties, heeft de Raad in zijn advies nr. 1.953 van 14 juli 2015 geoordeeld dat het voorstel dat ter advies werd voorgelegd een onnodige zware bijkomende administratieve verplichting zal opleggen. Om die reden heeft de Raad in zijn advies een alternatief voorstel uitgewerkt in het kader van een beëindiging van een arbeidsovereenkomst met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding die minstens een periode van een maand bedraagt.

In de arbeidsdeal van 24 juli 2018 wordt de verplichting om zich in te schrijven als werkzoekende uitgebreid. De regering heeft beslist dat de verplichting tot inschrijving reeds vroeger moet ingaan wanneer de werkgever en de werknemer in onderling akkoord overeenkomen dat de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt vrijgesteld van het verrichten van arbeid.

3. Standpunt van de Raad

De Raad neemt akte dat hoofdstuk 4 van het voorontwerp van wet de verplichting om zich voortijdig in te schrijven als werkzoekende uitbreidt naar de situatie van vrijstelling van prestaties tijdens de opzeggingstermijn.

Wat betreft de verplichting om zich voortijdig in te schrijven als werkzoekende, verwijst hij naar zijn alternatief voorstel in het kader van een beëindiging van een arbeidsovereenkomst met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding uitgewerkt in het advies nr. 1.953 van 14 juli 2015 waarbij de principes van rechtszekerheid en het creëren van administratieve eenvoud voor zowel de werkgever als de werknemer als uitgangspunt worden vooropgesteld.

Een voortijdige inschrijvingsplicht bij vrijstelling van de arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn wijst de Raad af. Het betreft een disproportionele maatregel, gelet op het feit dat de administratieve complexiteit niet opweegt tegen het beoogde effect voor een beperkt aantal werknemers. Daarnaast verwijst de Raad naar de besprekingen in het Beheerscomité van de RVA, meer bepaald betreffende de bemerkingen die werden opgeworpen inzake de praktische onuitvoerbaarheid van de maatregel.

Bijkomend wijst de Raad op de rechtsonzekerheid die is ontstaan naar aanleiding van het arrest van het Hof van Cassatie van 30 januari 2017 inzake afstand van schorsing van de opzeggingstermijn op de situatie van vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn.

D. Scholingsbeding voor knelpuntberoepen (hoofdstuk 5, artikelen 11 en 12)

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad wijst erop dat het wetsontwerp voor dat punt voorziet in een versoepeling van het scholingsbeding voor knelpuntberoepen door te bepalen dat dergelijk beding van toepassing is zelfs wanneer de opleiding voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om een beroep uit te oefenen.

Dat voorstel volgt op een eerste aanpassing aan het scholingsbeding, ingevoerd door de wet van 14 oktober 2018 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de versoepeling van het scholingsbeding en de invoering van een scholingsbeding voor knelpuntberoepen.

2. Standpunt van de Raad

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zijn niet tot een akkoord kunnen komen over deze thematiek.

a. Standpunt van de representatieve werkgeversorganisaties

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, onderschrijven de aanpak voor een verdere versoepeling van de scholingsbedingen voor opleidingen met betrekking tot knelpuntberoepen teneinde de investering in de opleiding van de werknemers te stimuleren. Zij steunen bijgevolg de maatregel, zoals voorgesteld in hoofdstuk 5 van het voorgelegde wetsontwerp.

b. Standpunt van de representatieve werknemersorganisaties

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen verwijzen voor de perverse effecten van de uitbreiding van het scholingsbeding naar hun standpunt uitgedrukt in het advies nr. 1.560 van 7 juli 2006. Bovendien stellen de leden van de werknemersorganisaties vast dat door de vooropgestelde uitbreiding van het scholingsbeding naar vormen die voortvloeien uit wettelijke of reglementaire bepalingen, werknemers met een beroep of een functie die voorkomt op de lijsten van knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies van de gewesten, geconfronteerd zullen worden met herhaalde scholingsbedingen lopende hun tewerkstelling. Dit zal met name het geval zijn wanneer de wetgeving of reglementering voortdurende of periodieke bijscholing verplicht, zoals bijvoorbeeld in het kader van vakbekwaamheid. Hierdoor wordt de arbeidsmobiliteit van werknemers die over de veelgevraagde kwalificaties beschikken om knelpuntberoepen in te vullen, bizar genoeg sterk afgeremd door het voorliggende ontwerp. Het ontwerp is hierdoor zowel in strijd met de door de regering vooropgestelde doelstellingen als met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel. De leden van de werknemersorganisaties spreken zich bijgevolg negatief uit over het voorliggende ontwerp.

E. Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (hoofdstuk 6, artikelen 13 en 14)

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat artikel 13 van het wetsontwerp een aanpassing beoogt van artikel 108 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, door er twee wijzigingen in aan te brengen.

De nieuwe maatregel heeft tot doel het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor de werknemer die na de wettelijke pensioenleeftijd voortwerkt, uit te breiden tot de eerste zes maanden van de periode van primaire ongeschiktheid.

Dat wetsontwerp voorziet ook in een mogelijkheid om bij koninklijk besluit een afwijking in te voeren op het verbod om een arbeidsongeschiktheidsuitkering te cumuleren met een rustpensioen voor het tijdvak voorafgaandelijk de eerste dag van de maand na die waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

2. Standpunt van de Raad

De Raad staat positief tegenover dat ontwerp van tekst en onderschrijft het eenparige advies van het beheerscomité van het RIZIV van 17 oktober 2018 over de maatregel als dusdanig.
