

NATIONALE ARBEIDSRAAD

CENTRALE RAAD VOOR HET
BEDRIJFSLEVEN

RAPPORT Nr. 100

CRB 2016-2041 DEF
CCR 10

Gemeenschappelijke Raadszitting van woensdag 21 september 2016

Relancestrategie – Invoering van een globale verbintenis van werkgevers inzake stageplaatsen – Jaarlijkse evaluatie

x x x

2.851-1

R A P P O R T

Onderwerp : Relancestrategie – Invoering van een globale verbintenis van werkgevers inzake stageplaatsen – Jaarlijkse evaluatie.

De Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hebben zich uit eigen beweging voorgenomen over te gaan tot de evaluatie van de globale verbintenis van werkgevers, inzake de stageplaatsen, op basis van de cijfergegevens voor 2015, om zich te conformeren aan de bepalingen van artikel 10, §3 van de wet van 27 december 2012, volgens hetwelk zij elk jaar uiterlijk tegen 30 september moet evalueren of die verplichting door de werkgevers werd nageleefd.

Op verslag van het Bureau van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, hebben de Raden op 21 september 2016 navolgend rapport uitgebracht.

x x x

I. INLEIDING

De wet van 27 december 2012 houdende tewerkstellingsplan heeft voor werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, een globale verplichting ingevoerd om jaarlijks een aantal werkplekleerplaatsen ter beschikking te stellen a rato van een procent van hun totale personeelsbestand.

Ingevolge artikel 10, § 3 van genoemde wet moet de Nationale Arbeidsraad samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven elk jaar uiterlijk tegen 30 september evalueren of die globale verbintenis werd nageleefd.

Voor het jaar 2014 hebben de Raden hierover een eerste evaluatieverslag uitgebracht in het rapport nr. 92.

Bij brief van 22 juni 2016 heeft de heer K. SNYDERS, Administrateur-generaal van de RSZ, hiervoor de cijfers overgemaakt van 2015. Op basis daarvan hebben de Raden beslist over te gaan tot onderstaande evaluatie.

II. EVALUATIE

De Raden stellen vast dat de RSZ hen op 22 juni 2016 de volledige reeks cijfergegevens heeft bezorgd voor 2015, overeenkomstig de afgesproken methodologie.

Daarbij wordt het aantal jongeren dat zich op een werkplekleerplaats bevindt, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, tijdens de vier kwartalen van 2015 vergeleken met het personeelsbestand tijdens het 2e kwartaal van het voorafgaande jaar (2014).

Zoals voorzien in genoemde wet van 27 december 2012, heeft de RSZ op basis van de Dimona en DmfA het aantal jongeren nagegaan:

- die zich op een werkplekleerplaats bevinden;

- die onmiddellijk na hun opleiding op een werkplekleerplaats een gewone arbeidsovereenkomst krijgen van dezelfde werkgever, en dit gedurende het kwartaal van indienstname en de drie daarop volgende kwartalen.

Ingevolge het koninklijk besluit van 19 februari 2013, heeft de RSZ daarbij de werkplekplaatsen in de onderneming, inrichting of dienst van de werkgever geselecteerd van:

- jongeren met een startbaanovereenkomst type II (een combinatie van minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst en een door de jongere gevolgde opleiding);
- jongeren met een startbaanovereenkomst type III (industriële leerovereenkomst, een leerovereenkomst middenstandsopleiding, een stageovereenkomst opleiding tot ondernemingshoofd, een overeenkomst socioprofessionele inschakeling en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald (beroepsinlevingsovereenkomst);
- jongeren in een beroepsopleiding onder toezicht van de dienst voor beroepsopleiding van de bevoegde gemeenschap (zogenaamde IBO'ers);
- jongeren in een instapstage (RVA-stage van minimaal 3 en maximaal 6 maanden).

Op basis van voornoemde berekeningen van de RSZ, stellen de Raden vast dat de globale verplichting voor werkgevers om een aantal werkplekleerplaatsen, zoals omschreven in het koninklijk besluit van 19 februari 2013, ter beschikking te stellen a rato van een procent van hun totale personeelsbestand, voor de onderzochte periode wordt vervuld (1,41 %).

Bijlage 1: werkplekleerplaatsverplichting – berekeningswijze

Om na te gaan of de 1 % bereikt wordt, gebeurt een berekening van het aantal jongeren, uitgedrukt in VTE, dat zich op een werkplekleerplaats bevindt.

- Jongeren die zich op een werkplekleerplaats bevinden;
- Werknemers die onmiddellijk na afloop van hun opleiding op een werkplekleerplaats met een arbeidsovereenkomst door dezelfde werkgever in dienst worden genomen en dit gedurende het kwartaal van indienstname en de 3 daarop volgende kwartalen.

Onder **werkplekleerplaats** wordt verstaan de opleiding in de onderneming, inrichting of dienst van de werkgever van:

- jongeren met een startbaanovereenkomst type II – een combinatie van een minstens halftijdse arbeidsovereenkomst en een door de jongere gevolgde opleiding;
- jongeren met een startbaanovereenkomst type III – industriële leerovereenkomst, een leerovereenkomst middenstandsopleiding, een stageovereenkomst opleiding tot ondernemingshoofd, een overeenkomst socioprofessionele inschakeling en elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst door de Koning bepaald (beroepsinlevingsovereenkomst);
- jongeren in een beroepsopleiding onder toezicht van de dienst voor beroepsopleiding van de bevoegde gemeenschap (het betreft o.a. de zogenaamde IBO'ers).;
- jongeren in een instapstage (RVA-stage van minimaal 3 en maximaal 6 maanden).

Berekening van het personeelsbestand van het 2^{de} kwartaal van het voorgaande jaar uitgedrukt in VTE

Het is de som van de VTE-breuken per tewerkstelling per werknemer:

- voor tewerkstellingslijnen waarop alleen dagen moeten worden aangegeven geldt: VTE-breuk = $Y1 : T$;
- voor tewerkstellingslijnen waarop dagen en uren moeten worden aangegeven geldt: VTE-breuk = $Z1 : (U \times E)$

Waarbij:

- $Y1$ = Het aantal dagen aangegeven met de prestatiecodes 1, 3, 4, 5 en 20, verhoogd met:
 - de wettelijke vakantiedagen voor arbeiders (prestatiecode 2);
 - de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (prestatiecode 71);
 - de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (prestatiecode 72);
 - de dagen crisis-schorsingsdagen bedienden (prestatiecode 76);
 - de dagen staking/lock out (prestatiecode 21);
 - de niet door de werkgever betaalde vakantiedagen toegekend ingevolge algemeen verbindend verklaarde CAO en de dagen inhaalrust bouwbedrijf (prestatiecode 12);
 - de vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting voor arbeiders en bedienden (prestatiecode 14).
- $Z1$ = het aantal uren dat overeenkomt met $Y1$;
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon;
- $E = 13$ indien de werknemer betaald wordt met een maandelijkse frequentie. Anders bedraagt E het aantal weken begrepen in het betrokken kwartaal;
- $T = E$ vermenigvuldigd met het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

De VTE-breuk wordt per tewerkstellingslijn rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het resultaat mag per werknemer (= de som van de verschillende tewerkstellingslijnen) nooit groter zijn dan 1.

Berekening van het aantal werkplekleerplaatsen:

Het aantal werkplekleerplaatsen is de som van alle in aanmerking te nemen VTE-breuken. De berekening van de VTE-breuken is afhankelijk van het type overeenkomst en het al dan niet voltijds tewerkgesteld zijn:

Basis = DMFA:

- voor een jongere door de werkgever van zijn werkplekleerplaats in dienst gehouden met een voltijds arbeidsovereenkomst, is de VTE-breuk = $Y2 : T$;
- voor een jongere door de werkgever van zijn werkplekleerplaats in dienst gehouden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, is de VTE-breuk = $Z2 : (U \times E)$;
- voor een jongere met een type II of type III startbaanovereenkomst (overeenkomst werk-opleiding, leerovereenkomst, stageovereenkomst voor opleiding tot ondernemingshoofd, beroepsinlevingsovereenkomst) is de VTE-breuk = $Y3 : T$;

Basis = Dimona:

- voor een jongere in een instapstage of in een beroepsopleiding onder toezicht van de dienst voor beroepsopleiding van de bevoegde Gemeenschap, is de VTE-breuk = $Y3 : T$ waarbij aangenomen wordt dat $T = E \times 5$.

Waarbij:

- $Y2$ = al de onder één van de prestatiecodes aangegeven dagen, met uitzondering van de dagen aangegeven met de code 30;
- $Z2$ = het aantal uren dat overeenkomt met $Y2$;
- $Y3$ = het aantal kalenderdagen van het betrokken kwartaal verminderd met de dagen waarop de jongere ingevolge zijn arbeidsregeling (feestdagen e.d. spelen dus geen rol) niet moet werken. Enkel de kalenderdagen die vallen in de periode waarin de werknemer verbonden is met een overeenkomst komen in aanmerking. Voor een jongere die het ganse kwartaal gebonden is door een startbaanovereenkomst is $Y3$ dus gelijk aan T .

De andere factoren zijn dezelfde als deze gebruikt bij het bepalen van het personeelsbestand (zie hiervoor).

De VTE-breuk wordt rekenkundig afgerond tot op 2 cijfers na de komma waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond. Het totaal van de VTE-breuken van één werknemer mag nooit groter zijn dan 1.

Voor tewerkstellingslijnen waarop vergoedingen wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst (looncode 3) of wegens het ontslag met onmiddellijke ingang uit een statutaire betrekking (looncode 9), en de erdoor gedekte dagen worden aangegeven, wordt geen VTE-breuk berekend.

Het engagement om 1 % van het totale personeelsbestand als werkpleklerplaatsen ter beschikking te stellen, is een collectieve verplichting voor de werkgevers en kan als volgt voorgesteld worden:

$$0,01 = \frac{[\sum (Y2/T) + \sum (Y3/T)]}{\sum (Y1/T)}$$

BIJLAGE 2

aantal stagiairs						
	FWT	SB02	SB03	TRI	IVT	TOTAAL
1/2015	3.156	627	25.106	1.301	11.987	42.177
2/2015	3.524	821	23.534	2.033	11.987	41.899
3/2015	3.472	856	22.743	2.174	12.339	41.584
4/2015	3.615	1.155	23.674	1.740	12.897	43.081

Gemiddelde duur TRI
127,84

FWT = tewerkstelling na werkplekleerplaats

SB0 2 = startbaanovereenkomst type 2

SB0 3 = startbaanovereenkomst type 3

TRI = instapstage

IVT = IBO