

ADVIES Nr. 2.025

Zitting van dinsdag 21 maart 2017

Uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 over de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage

x x x

2.889-8

ADVIES Nr. 2.025

Onderwerp: Uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 over de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord dat op 2 februari 2017 is gesloten voor de periode 2017-2018 is de Raad overgegaan tot de aanpassing en verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 111 tot nr. 117 betreffende bepaalde specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Vershillende verwante kwesties in verband met de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals de vereenvoudiging van de berekening van het beroepsverleden of de voorwaarden voor vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, werden eveneens besproken ter uitvoering van dat interprofessioneel akkoord.

Het onderzoek van dat dossier werd toevertrouwd aan een ad-hocwerkgroep.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 21 maart 2017 volgend eenparig advies uitgebracht, samen met de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 120 tot 126.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. CONTEXT EN RETROACTA

- A. De Raad herinnert eraan dat ter uitvoering van het regeerakkoord van 9 oktober 2014 en een akkoord binnen de groep van Tien, het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, de voorwaarden voor toegang tot de verschillende specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft aangepast, met het oog op een geleidelijke verhoging van de leeftijdsvoorwaarden en de effectieve loopbaanduur om het verlaten van de arbeidsmarkt nog meer te vertragen.

Rekening houdend met het feit dat de materie met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bijkomend geregeld wordt in cao-instrumenten, was het echter noodzakelijk nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten om de bijkomende SWT's te bepalen, aan te passen of te verlengen.

Daartoe werden op 27 april 2015 conform de bepalingen van het voornoemde koninklijk besluit de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 111 tot nr. 117 gesloten voor de periode 2015-2016.

De Raad verwijst ook naar zijn advies nr. 1.937 van 27 april 2015 dat samen met de acht door de Raad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten werd uitgebracht en uitleg geeft over de demarche van de Raad daarover.

Aangezien de geldigheidsduur van die voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten verstreken is op 31 december 2016, is de Raad ter uitvoering van het luik C van het interprofessioneel akkoord dat op 2 februari 2017 voor de periode 2017-2018 werd gesloten, overeengekomen "de bestaande kadercao's van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de landingsbanen aan te passen overeenkomstig de akkoorden in bijlage 2 van het IPA (zie de bij dit advies gevoegde tabel). De nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten gelden voor de periode 2017-2018. Zij zullen gelijktijdig worden afgesloten met de collectieve arbeidsovereenkomst die de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor 2017-2018 zal vaststellen."

Dat interprofessioneel akkoord voorziet eveneens voor de periode 2017-2018, in datzelfde luik C, in de verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 114 betreffende ernstige lichamelijke problemen.

Onderhavig advies, dat samen met de zeven door de Raad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten wordt uitgebracht, geeft vooreerst uitleg over de demarche van de Raad inzake de aanpassing of verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

- B. Ten tweede wordt in dit advies om de uitvoering verzocht van bepaalde elementen in verband met de toegang tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018.
- C. Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 heeft de Raad zich bovendien ook gebogen over de kwestie van de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor SWT'ers.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

Allereerst wijst de Raad erop dat zijn werkzaamheden kaderen in de uitvoering van punt C "verlengingen en lopende dossiers" van het interprofessioneel akkoord dat op 2 februari 2017 werd gesloten voor de periode 2017-2018 en meer bepaald van de punten die verband houden met het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Die werkzaamheden zijn bedoeld om de stappen die de Raad heeft ondernomen om de collectieve arbeidsovereenkomsten die samen met dit advies worden uitgebracht, aan te passen of te verlengen en om enkele punten in verband met de invoering van bepaalde specifieke stelsels te verduidelijken.

Zijn werkzaamheden hadden ook betrekking op de problematiek van de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor de SWT'ers.

A. Hernieuwing en aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten en verwante kwesties

Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord dat op 2 februari 2017 werd gesloten voor de periode 2017-2018, is de Raad overeengekomen de collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in bepaalde specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage met aanpassing ervan te hernieuwen voor een nieuwe periode van twee jaar die ingaat op 1 januari 2017 en afloopt op 31 december 2018, aangezien de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 111 tot nr. 117 verstreken zijn op 31 december 2016, en dit conform de akkoorden die opgenomen zijn in bijlage 2 van het IPA. De tabel is terug te vinden als bijlage bij dit advies.

1. Specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, voor de zware beroepen en voor de lange loopbanen

a. Toegang tot SWT

- Toepassingsgebied

Artikel 3, § 1, van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 voorziet in een bepaling betreffende een specifiek stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen. Krachtens die bepaling kan het recht op een specifiek SWT worden toegekend aan bepaalde werknemers die 58 jaar zijn vanaf 1 januari 2015, een beroepsloopbaan hebben van 33 jaar, waarvan 20 jaar nachtarbeid, of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en beschikken over een attest dat hun arbeidsongeschiktheid bevestigt of aan werknemers die hebben gewerkt in een zwaar beroep. Voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat niet werkt of die niet onder een paritair comité ressorteren werd eveneens een suppletief stelsel ingevoerd.

Artikel 3, § 3 van het voornoemde koninklijk besluit voorziet in een gelijkaardige bepaling voor de specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage met betrekking tot de zware beroepen. Krachtens die bepaling kan het recht op een specifiek SWT worden toegekend aan werknemers die 58 jaar zijn, een beroepsloopbaan hebben van 35 jaar en die hebben gewerkt in het kader van een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 3 lid 2 en lid 3.

Krachtens die twee bepalingen wordt voor die SWT's de leeftijd van 58 jaar op 60 jaar gebracht vanaf een na advies van de Nationale Arbeidsraad vast te stellen datum.

Ten slotte voorziet artikel 3, § 7 van het voornoemde koninklijk besluit ook in een bepaling waarbij werknemers met een lange loopbaan van 40 jaar die 58 jaar oud zijn op 1 januari 2015 en die worden ontslagen, ook aanspraak kunnen maken op een recht op SWT. Vanaf 1 januari 2017 wordt die leeftijd op 60 jaar gebracht.

Met toepassing van artikel 3, § 1, lid 9 en § 7, lid 5 van het voornoemde koninklijk besluit, is echter voor het behoud van toegang tot het recht op de specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, alsook voor de lange loopbanen vereist dat nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten die algemeen verbindend worden verklaard bij koninklijk besluit. Die collectieve arbeidsovereenkomsten, die voorzien in die regelingen en die de voorwaarden en modaliteiten ervan vastleggen, hebben een maximale geldigheidsduur van 2 jaar die ingaat op 1 januari 2017 en afloopt op 31 december 2018.

Met toepassing van die bepalingen heeft de Raad op 21 maart 2017 de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 120 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn en nr. 124 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, afgesloten.

Voor het behoud van de toegang tot het recht op het specifiek stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de zware beroepen, bedoeld in artikel 3, §3, vereist het koninklijk besluit geen collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad.

- Initiatief van de sectoren

Om toegang te krijgen tot een specifiek SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, moeten de sectoren bovendien ook in een collectieve arbeidsovereenkomst voor een maximale geldigheidsduur van 2 jaar voorzien, die geldt van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 en waarin uitdrukkelijk is vermeld dat ze met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 is gesloten.

Zo niet kunnen die sectoren geen gebruik maken van het specifiek SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen.

Voor de toekenning van het specifiek SWT voor de lange loopbanen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 124 is evenwel geen initiatief van de sectoren nodig.

Voor de toekenning van het specifiek SWT voor de zware beroepen, bedoeld in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit, is een initiatief van de sectoren of de onderneming vereist.

b. Afwijkende conventionele bepalingen in verband met de leeftijdsvoorwaarde

- Draagwijdte

Naast de bepalingen die toegang geven tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag voorziet het voornoemde koninklijk besluit ook voor elk van die specifieke stelsels in een afwijkende bepaling om op een lagere leeftijd dan bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 gebruik te kunnen maken van die SWT.

Wat het SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen betreft, werd in het koninklijk besluit de leeftijdsgrens vanaf welke een SWT kan worden toegekend, vastgesteld op 58 jaar vanaf 1 januari 2015. Die leeftijd wordt op 60 jaar gebracht vanaf een na advies van de Nationale Arbeidsraad vastgestelde datum (art. 3, § 1, lid 6). Die leeftijdsgrens van 58 jaar vanaf welke een SWT kan worden toegekend voor ontslagen werknemers die in het kader van een zwaar beroep hebben gewerkt, wordt eveneens op 60 jaar gebracht voor de SWT's voor zware beroepen vanaf een na advies van de Nationale Arbeidsraad vastgestelde datum (art. 3, § 1, lid 6).

Volgens artikel 3 § 1, lid 7 en artikel 3, § 3, lid 7 van het voornoemde koninklijk besluit is die leeftijd niet van toepassing als een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van kracht is voor een periode van 2 jaar en voorziet in een lagere leeftijdsgrens, zonder dat deze lager mag zijn dan 58 jaar.

Een gelijkaardige bepaling is voorzien in artikel 3, § 7 van het voornoemde koninklijk besluit voor de lange loopbanen. Wat dat laatste SWT betreft, bepaalt het koninklijk besluit echter dat de leeftijd voor dat specifiek SWT, op 60 jaar wordt gebracht vanaf 1 januari 2017, maar dat het mogelijk is daarvan af te wijken door middel van een bij koninklijk besluit verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad.

De Raad heeft dan ook gebruik gemaakt van die mogelijkheid om van die leeftijdsvoorwaarden af te wijken en heeft op 21 maart 2017, voor 2017-2018, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn gesloten, alsook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen

Die collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien erin dat in 2017, de leeftijdsvoorwaarden dezelfde zullen blijven ten opzichte van de cao's nr. 112, 113 en 116 die gelden voor de periode 2015-2016, waarbij de minimumleeftijd om die specifieke SWT's te genieten, behouden blijft op 58 jaar.

Die te bereiken minimumleeftijd wordt vanaf 1 januari 2018 echter op 59 jaar gebracht, maar de voorwaarde van het beroepsverleden blijft dezelfde.

Die collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 121, nr. 122 en nr. 125 kunnen na 2018 verlengd of aangepast worden volgens dezelfde modaliteiten als die die hierboven worden vermeld, waarbij de leeftijd van 59 jaar geleidelijk kan worden verhoogd overeenkomstig een vooropgesteld tijdpad.

- Initiatief van de sectoren

Voor de periode 2017-2018 kunnen de sectoren toetreden tot die respectieve overeenkomsten in één of meerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

De sectoren die die specifieke SWT's willen toekennen op de afwijkende leeftijd bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 121, nr. 122 en nr. 125, zullen expliciet moeten vermelden dat het sectoraal instrument is gesloten met toepassing van die collectieve arbeidsovereenkomsten.

In geval de sectoren dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst(en) niet sluiten voor de periode 2017-2018, zullen de specifieke SWT's niet kunnen worden toegekend op een afwijkende leeftijd aan de ontslagen werknemers van die sector gedurende de periode 2017-2018.

Het feit dat de sectoren geen collectieve arbeidsovereenkomst sluiten voor de periode 2017-2018, met toepassing van de kader-cao nr. 121 die een afwijkende leeftijd bepaalt om toegang te krijgen tot het SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, de kader-cao nr. 122 die een afwijkende leeftijd bepaalt om toegang te hebben tot het SWT zware beroepen, bedoeld in artikel 3, § 3, en de kader-cao nr. 125 die een afwijkende leeftijd bepaalt om toegang te hebben tot het SWT voor de lange loopbanen, belet de sectoren niet een overeenkomst te sluiten voor de volgende twee jaar.

c. Verzoek om aanpassing van artikel 3, §1 en § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

De Raad wijst erop dat, in het kader van het interprofessioneel akkoord dat op 2 februari 2017 is gesloten voor de periode 2017-2018, de sociale partners besloten hebben om de collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in een aantal specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelag aan te passen en te verlengen voor een nieuwe periode van 2 jaar. Voor een aantal van die collectieve arbeidsovereenkomsten gaat die aanpassing en verlenging gepaard met een verhoging van de leeftijdsvoorwaarden die bepaald zijn in die kader-cao's, waardoor van die specifieke stelsels gebruik kan worden gemaakt op een lagere leeftijd dan de leeftijd in het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

De Raad merkt evenwel op dat door die verhoging van de leeftijd een tegenstrijdigheid ontstaat tussen het voornoemde koninklijk besluit en een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten ter uitvoering van dat akkoord, namelijk de cao nr. 120 en de kader-cao nr. 121 betreffende het SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, met toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit, alsook de overeenkomst nr. 122 betreffende het SWT zware beroepen, bedoeld in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit.

Om de regelgeving betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in overeenstemming te brengen met het interprofessioneel akkoord gesloten voor de periode 2017-2018, pleit de Raad ervoor dat artikel 3, § 1 en § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 die respectievelijk het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen en het residuair stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de zware beroepen beogen, aangepast worden overeenkomstig de geest van het interprofessioneel akkoord, dat op 2 februari 2017 is gesloten.

2. Vernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

De Raad herinnert eraan dat dat specifiek stelsel bepaald is in artikel 3, § 6, van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007. Krachtens die bepaling kan een SWT worden toegekend aan werknemers die 58 jaar oud zijn, een beroepsverleden van 35 jaar hebben en het statuut van mindervalide werknemers hebben of ernstige lichamelijke problemen hebben.

Krachtens artikel 3, § 6, lid 2, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 moet de collectieve arbeidsovereenkomst die in dat stelsel voorziet en de voorwaarden en modaliteiten ervan bepaalt, in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten.

Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord gesloten voor de periode 2017-2018, hebben de sociale gesprekspartners dat stelsel voor toekenning van bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage met twee jaar verlengd.

De Raad heeft zo op 21 maart 2017 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen gesloten teneinde dat stelsel te verlengen voor de periode 2017-2018 volgens dezelfde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden dan die die bepaald zijn in het bovengenoemde koninklijk besluit, mits een louter formele actualisering van de benamingen van meerdere betrokken instellingen.

De sectoren moeten geen enkel initiatief nemen om dat specifieke SWT toe te kennen.

3. Vernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering

De Raad werpt op dat het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 heeft voorzien in een tijdpad om de leeftijdsvoorwaarde te verhogen voor de toekenning van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering. Die leeftijd wordt op 58 jaar gebracht vanaf 1 januari 2018, op 59 jaar vanaf 1 januari 2019 en ten slotte op 60 jaar vanaf 1 januari 2020.

Artikel 18, § 7, lid 8 en lid 9, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014, voorziet echter ook in een afwijkende bepaling betreffende de voornoemde leeftijdsvoorwaarden, op voorwaarde dat die lagere leeftijdsgrens wordt vastgelegd, voor de periode 2017-2018, in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit verbindend wordt verklaard.

Met toepassing van die afwijkende bepaling, heeft de Raad op 21 maart 2017 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 126 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, gesloten voor de periode 2017-2018.

Die collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de verhoging van die leeftijdsvoorwaarden tot 56 jaar voor de periode 2017-2018.

Opdat de als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering erkende onderneming, gedurende de periode 2017-2018, een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan toekennen op de afwijkende leeftijd van 56 jaar zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 126, moet de betrokken onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord sluiten dat een dergelijke toelage toekent met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 126.

Er is bovendien in een overgangsbepaling voorzien voor de werknemers die ontslagen zijn in het kader van een collectief ontslag aangekondigd vóór 1 november 2016. Voor die werknemers wordt het recht op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend vanaf 55 jaar als de werknemer die leeftijd bereikt uiterlijk op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag en als de onderneming door de minister van Werk in 2017 erkend is als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering.

Ook in dat geval moet de onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die een dergelijke toelage toekent met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 126 om dat recht op SWT te kunnen toekennen.

De Raad herinnert er ten slotte aan dat krachtens artikel 18, § 7, lid 9, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, de minimumleeftijd geleidelijk zal worden verhoogd, om in 2020 de leeftijd van 60 jaar te bereiken.

B. Berekening van het beroepsverleden

De Raad merkt op dat de berekening van het beroepsverleden om toegang te hebben tot SWT momenteel complex is. Die complexiteit brengt problemen met zich mee op vlak van rechtszekerheid, belemmert de effectieve en uniforme toepassing van de regelgeving en de controle erop, en genereert aanzienlijke kosten bij het uitvoeren daarvan door de RVA.

1. De Raad pleit er dan ook voor dat de RVA voorstellen formuleert met het oog op een vereenvoudiging van de berekening van het beroepsverleden om toegang te krijgen tot SWT en dat het beheerscomité van de RVA die voorstellen onderzoekt.

2. De Raad werpt echter op dat mannelijke werknemers moeten voldoen aan strengere leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden om toegang te krijgen tot het algemeen SWT dan tot het SWT lange loopbanen, maar dat die situatie gecompenseerd wordt door het feit dat de regels voor het berekenen van het beroepsverleden voor de toegang tot SWT lange loopbanen momenteel strenger zijn dan die voor de toegang tot het algemeen SWT.

De Raad verwijst naar bijlage 2 van het IPA van 2 februari 2017 en preciseert dat de te formuleren voorstellen neutraal moeten zijn ten opzichte van het huidige stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en dat, met andere woorden, de verandering van de regels voor de berekening van het beroepsverleden er niet toe mag leiden dat de toegang tot SWT lange loopbanen wordt versoepeld.

3. In navolging van wat de Raad aanvoerde in zijn advies nr. 2013 van 20 december 2016 betreffende het stelsel van tijdskrediet, herinnert de Raad aan de werkzaamheden die sedert enkele jaren door de RVA worden uitgevoerd met het oog op de ontwikkeling van een IT-tool (webtoepassing) waarmee werknemers hun beroepsverleden kunnen raadplegen.

Hij bevestigt nogmaals zijn steun aan het project in kwestie en dringt er op aan dat de werknemer moet kunnen beschikken over een IT-tool waarmee hij zijn beroepsverleden kan raadplegen en een voorafgaande berekening van het beroepsverleden kan aanvragen. De RVA zou dan een geautomatiseerde berekening kunnen uitvoeren op basis van de gegevens van het Sigedis-loopbaanuittreksel en de gegevens van de eigen databanken.

Wat die IT-tool betreft, pleit de Raad er nogmaals voor dat het beheerscomité van de RVA verder nagaat op welke wijze werkgevers en sociale secretariaten toegang kunnen krijgen tot die informatie, die ook voor hen noodzakelijk is voor een correcte toepassing van de regelgeving.

Met het oog op meer transparantie en rechtszekerheid, herhaalt de Raad dan ook krachtig dat hij zijn steun verleent zodat het beheerscomité van de RVA de controle daarop en de bijbehorende webtoepassing verder blijft uitwerken en opvolgen opdat nagegaan kan worden of de beoogde doelstellingen bereikt zijn en/of moeten worden bijgestuurd.

C. Vrijstelling van de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt

De Raad herinnert eraan dat de begunstigen van een SWT onderworpen zijn aan een verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt in de zin van artikel 56, § 3, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering tot de leeftijd van 65 jaar.

Zij kunnen echter op hun verzoek vrijgesteld worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

Die vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt wordt verleend op basis van de leeftijd of het beroepsverleden van de begunstigde van een SWT, rekening houdend met het feit dat de vereiste leeftijd of beroepsverleden afhankelijk zijn van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage waarin de werknemer werd ontslagen.

De Raad werpt op dat artikel 22 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 de voorwaarden regelt waaraan moet worden voldaan opdat de begunstigen van een SWT een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen aanvragen.

1. Vrijstelling van beschikbaarheid voor de begunstigen van een SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, van een SWT voor de zware beroepen en van een SWT voor de lange loopbanen

De Raad werpt op dat in artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 de voorwaarden worden bepaald waaraan moet worden voldaan opdat de begunstigen van een SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, van een SWT voor de zware beroepen en van een SWT lange loopbanen, een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen aanvragen.

Zo bepaalt artikel 22, §3, lid 3 en 4 dat: “ (...) kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7, op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn wanneer ze:

1° ofwel de leeftijd van 60 jaar bereiken;

2° ofwel 40 jaar beroepsverleden bewijzen.

Vanaf 1 januari 2017 :

1° wordt de leeftijd bedoeld in het derde lid, 1° op 62 jaar gebracht;

2° wordt het beroepsverleden bedoeld in het derde lid, 2° op 42 jaar gebracht.”

Artikel 22, § 3, lid 5 van het voornoemde koninklijk besluit voorziet echter in de mogelijkheid om af te wijken, voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, van de leeftijdsvoorwaarde van 62 jaar die is vastgelegd in artikel 22, § 3, lid 4, vanaf 1 januari 2017, na een conform en eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad dat uiterlijk vóór 31 december 2016 gegeven moet worden.

Opdat deze afwijking kan worden toegepast, verzoekt de Raad dat de verwijzing naar de datum van 31 december 2016 wordt aangepast.

Ter uitvoering van artikel 22, § 3, lid 5, van het voornoemde koninklijk besluit en mits de verwijzing naar de datum van 31 december 2016 wordt aangepast, vraagt de Raad dan ook dat de leeftijd bedoeld in lid 4, 1° van het bovengenoemde artikel op 60 jaar wordt gebracht voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 61 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

De voorwaarde van het beroepsverleden, voorzien in artikel 22, § 3, lid 4, van het voornoemde koninklijk besluit, blijft vastgelegd op 42 jaar.

De Raad vestigt tot de slot de aandacht op het feit dat de sectoren voortaan een collectieve arbeidsovereenkomst moeten sluiten opdat de ontslagen werknemers met een SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, met een SWT voor de zware beroepen of een SWT voor de lange loopbanen, op hun verzoek de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen genieten.

De Raad wijst er immers op dat artikel 22, § 3, tweede lid van het bovengenoemde koninklijk besluit voor de periode 2015-2016 voorzag in een afwijking op de verplichting tot initiatief van de sectoren inzake vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor de bovengenoemde categorieën van begunstigden. Die afwijking is evenwel niet voorzien voor de periode 2017-2018.

2. Vrijstelling van beschikbaarheid voor de begunstigden van een SWT ernstige lichamelijke problemen

De Raad deelt mee dat niet wordt geraakt aan artikel 22, § 4, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, dat bepaalt dat begunstigden van een SWT ernstige lichamelijke problemen, op hun vraag, kunnen worden vrijgesteld van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.

3. Vrijstelling van beschikbaarheid voor de begunstigden van een SWT ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering

De Raad werpt op dat in artikel 22, § 5, van het voornoemde koninklijk besluit de voorwaarden zijn bepaald waaraan moet worden voldaan opdat begunstigden van een SWT ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering kunnen vragen om vrijgesteld te worden van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

De Raad deelt mee dat ter uitvoering van artikel 22, § 5, lid 4, van het voornoemde koninklijk besluit hij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 126 heeft gesloten op 21 maart 2017 tot vaststelling in artikel 5 van een tijdpad voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, zodat, voor de voornoemde periode, de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het voornoemde koninklijk besluit, in afwijking van artikel 22, § 1 van het voornoemde koninklijk besluit, op hun vraag vrijgesteld kunnen worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn, wanneer ze:

1° hetzij de leeftijd van 61 jaar bereikt hebben;

2° hetzij een beroepsverleden van 39 jaar bewijzen.

De Raad vestigt de aandacht op het feit dat de ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord moeten sluiten met toepassing van artikel 18, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, opdat de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het voornoemde koninklijk besluit op hun vraag de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen genieten.

Ten slotte onderlijnt de Raad nog dat met toepassing van artikel 22, § 5, van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007, in een verhogingstraject van de leeftijd voor de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid moet worden voorzien zodat uiterlijk op 31 december 2019 de leeftijd en het beroepsverleden vanaf welke een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kan worden toegekend, respectievelijk op 65 jaar en 43 jaar wordt gebracht.

BIJLAGE

Bijlage 2 - Kadercao's SWT en landingsbanen

Regime	Instrument	Huidig	IPA	
Bruggensioen - SWT				
Zware beroepen - 20j nachtarbeid of 5/7 jaar zwaar beroep of arbeidsongeschiktheid bouw	Cao NAR + sectorcao	58j/33jLB	Wordt verlengd + kadercao - 2017: 58/33 - 2018: 59/33	Beschikbaarheid Voor SWT nachtarbeid, bouwsector PC124, zwaar beroep en lange loopbaan vragen de sociale partners dat de leeftijd voor 2017 op 60 jaar blijft en voor 2018 op 61 jaar wordt gebracht. Het beroepsverleden blijft op 42 jaar in 2017-2018.
Zware beroepen - residuaire regime	KB + sectorcao of ondernemings cao	58/35	Kadercao: - 2017: 58/35 - 2018: 59/35	
Lange loopbaan	Cao NAR	58/40	Wordt verlengd + kadercao - 2017: 58/40 - 2018: 59/40 + advies van de NAR met het oog op een vereenvoudiging van de berekening van het beroepsverleden. Advies bevat 3 elementen: - Een vereenvoudiging; - Neutraliteit tav huidige regeling (m.a.w. geen versoepeling van toegang tot lange loopbaan als gevolg van andere berekeningswijze beroepsloopbaan); - Toegang tot info voor WN en WG (cfr. advies TK).	
Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	KB + erkenning + ondernemings cao	55j	Kadercao - 56 j in 2017 en 2018 + overgangsmaatregel voor ondernemingen die voor 1 november 2016 een collectief ontslag hebben aangekondigd en die in 2017 door de Minister van Werk erkend worden als onderneming in herstructurering → 55 j op het moment van de aankondiging. Einddoel = 60j in 2020 (vast in KB)	Beschikbaarheid Voor SWT erkende ondernemingen (moeilijkheden/ herstructurering) worden de leeftijd en het beroepsverleden voor de periode 2017-2018 op 61 jaar en 39 jaar gebracht (als tidspad verplicht op te nemen in de kader-cao).

Ernstige lichamelijke problemen	Cao NAR	58/35	Wordt verlengd Blijft 58/35
<i>Landingsbanen</i>			
Zware beroepen, nachtarbeid, arbeidsongeschiktheid bouw	Cao NAR + sector CAO	55/25	Wordt verlengd in 2017-2018 zonder wijziging → kadercao
Lange loopbaan	Cao NAR + sector CAO	55/35	
Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	Cao NAR + erkenning + ondernemings cao	55/25	