

## Principesverklaring Werk

14/2/2012

Na besprekingen met de sociale partners de laatste weken en maanden, heeft de Regering vandaag beslist enkele aanpassingen door te voeren in de tot nu toe besliste uitvoeringsmaatregelen van het regeerakkoord.

De voornaamste maatregelen:

### 1. Inschakelingsuitkeringen:

*De inschakelingspremie (vroegere wachtuitkering) wordt beperkt in tijd vanaf 1 januari 2012 (teller start op 1/1/2012):*

- *tot ten hoogste drie jaar voor niet-bevoorrechte samenwonenden*
- *tot ten hoogste drie jaar, maar ten minste tot de leeftijd van 30 jaar voor de anderen.*

### Na besprekingen met de sociale partners:

- Gezien in overleg met de Gewesten specifieke trajecten uitgewerkt zullen worden voor de MMPP's (werkzoekenden met een medische, mentale, psychische en of psychiatrische problematiek) en de werklozen met sterk verminderde arbeidsongeschiktheid (33%), zullen zij, indien na 3 jaar de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst evalueert dat zij positief meewerken in het door de dienst uitgestippelde traject, hun inschakelingsuitkering behouden gedurende opnieuw 2 jaar. Voor diegenen die na 5 jaar nog steeds een inschakelingsuitkering genieten en volgens de dienst positief meewerken, zal met de Gewesten een alternatief uitgewerkt worden.
- De Minister onderschrijft het idee dat de beroepsinschakelingstijd en de periode met een inschakelingsuitkering, periodes van maximale activering moeten zijn, waarbij naast de verantwoordelijkheden van de werkzoekenden en de werkgevers, ook verantwoordelijkheden vanwege alle overheden staan om jobs aan te bieden en werkgelegenheid te creëren. De Minister van Werk zal in overleg met de Gewesten nagaan hoe we aan jongeren, langdurig werklozen en vijftigplussers die meerdere positieve evaluaties hebben gekregen, jobkansen kunnen geven.
- De Minister van Werk zal, na overleg, een voorstel uitwerken om de toegang tot het recht op werkloosheidsuitkeringen (en de terugkeer naar de 1<sup>ste</sup> periode) te versoepelen, dat vervroegd van toepassing zal zijn vanaf medio 2012, ipv 2013 zoals voorzien in het regeerakkoord. Dit voorstel zal gelijktijdig met het voorstel inzake de degressiviteit van de uitkeringen worden ingediend en zal het zelfde circuit volgen zodat beide maatregelen gelijktijdig kunnen ingaan.

- Tot slot werd er eveneens beslist dat tijdens de periode van tewerkstelling met inkomensgarantieuitkering (IGU, een systeem waarbij een werkzoekende een werkloosheidsuitkering krijgt bovenop een inkomen uit deeltijds werk), het recht op inschakelingspremie behouden blijft. Ook zullen deze mensen beter worden opgevolgd om te kijken of zij meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

## **2. Bruggpensioen (werkloosheid met bedrijfstoelage):**

*De minimumleeftijd wordt verhoogd naar 60 jaar en de anciënniteit naar 40 jaar voor nieuwe cao's vanaf 1 januari 2012, voor bestaande cao's vanaf 2015.*

### **Na besprekingen met de sociale partners:**

- Vervangingsplicht: Bruggepensioneerden tot 60 jaar moesten vervangen worden, zoniet riskeert de onderneming een boete. Beslist werd nu om de vervangingsplicht op te trekken tot 62 jaar voor de afwijkende stelsels, uitgezonderd de ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering.
- Werknemers met een zeer lange loopbaan: Er bestaat reeds een regeling die toelaat om vanaf 56 jaar met bruggpensioen te gaan mits 40 loopbaanjaren. Deze regeling kon conform het regeerakkoord worden verlengd. Als bijkomende voorwaarde was ingeschreven dat er daarvoor 78 werkdagen moeten bewezen worden voor het 17<sup>de</sup> levensjaar. Die vereiste wordt geschrapt en het recht op bruggpensioen op 56 jaar met 40 jaar loopbaan wordt in de wet van 12 april 2011 verlengd tot 31 december 2015.
- Voor zware beroepen (wisselende ploegen, nachtarbeid en onderbroken diensten), zal bruggpensioen verder mogelijk blijven vanaf 58 jaar na 35 loopbaanjaren.
- De Minister gaat in op de vraag van de sociale partners om het verworven recht op bruggpensioen "vast te klikken". Op de Ministerraad van 24 januari 2012 werd al een notificatie die dit toelaat, goedgekeurd. Dit moet vermijden dat in situaties waar het bruggpensioen wordt uitgesteld, de werknemer achteraf geconfronteerd zou worden met de optrekking van de leeftijd- en loopbaaneisen. Het betekent ook dat wie door schorsing van zijn opzeggingstermijn bijvoorbeeld bij ziekte, zijn datum aanvang bruggpensioen opschuift, zijn recht behoudt.

*Om ondernemingen te ontmoedigen hun werknemers met bruggpensioen te sturen, besliste de ministerraad in de programmawet om de patronale bijdragen op het bruggpensioen te verhogen. Voor alle toegekende bruggpensioenen vanaf 1 april 2012, werd de patronale bijdrage verhoogd met 50% tot 100%. Voor de lopende bruggpensioenen zou de bijdrage vanaf 1/4/2012 verhoogd worden met 15%.*

- De verhoging op de lopende werkloosheidsuitkeringen met bedrijfstoelage en pseudobruggpensioenen die afgesproken was op 15% wordt herleid tot 10% vanaf 1/4/2012. Daarentegen worden de bijdragen op de nieuwe werkloosheidsuitkeringen met bedrijfstoelage en pseudobruggpensioenen sterker verhoogd. (10% wordt 25%, 20 wordt 55%, 30% wordt 85%, 40% wordt 95%, 50% wordt 100%).

- Gevolg gevend aan de opmerkingen van de sociale partners, worden specifieke modaliteiten uitgewerkt voor ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering.

### **3. Landingsbanen**

*Voor het tijdskrediet en de specifieke loopbaanonderbreking op het einde van de loopbaan zal de toegang tot en het recht op verhoogde uitkeringen op 55 jaar worden gebracht voor het 1/5-tijdskrediet en voor het halftijdse tijdskrediet. Er zullen in uitzonderingen worden voorzien voor de zware beroepen die tegelijk knelpuntberoepen zijn.*

#### **Na besprekingen met de sociale partners:**

Vanaf 50 jaar kan men 1/5de landingsbaan nemen:

- of indien men een zwaar beroep uitoefent zoals omschreven in het KB van 28 december 2011. Conform het KB kan de definitie van zwaar beroep op advies van de NAR worden aangepast;
- of indien men werknemer is in het bouwbedrijf;
- of indien men op 50 jaar 28 effectieve loopbaanjaren heeft waarbij enkel moederschapsverlof, vaderschapsverlof en adoptieverlof gelijkgesteld wordt;
- of voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering indien dit het aantal ontslagen/brugpensioenen beperkt.

Tevens zal aan de sociale partners gevraagd worden te zien zoals voorzien in het regeerakkoord hoe landingsbanen kunnen leiden tot langer werken.

### **4. Werkgelegenheidsplan**

*Een werkgelegenheidsplan gericht op oudere werknemers wordt voorzien in elke onderneming.*

#### **Na overleg in de NAR:**

- De sociale partners vragen om een alternatief systeem te mogen uitwerken tegen 30 juni 2012. De ministerraad gaat akkoord voor zover het alternatief systeem van de sociale partners vorm krijgt via een NAR-CAO die van kracht wordt nadat deze door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard. Inhoudelijk vragen we dat deze CAO kadert binnen het leeftijdsbewust HRM-beleid.

### **5. Leeftijdspiramide**

*Het is de bedoeling dat bij een collectief ontslag het aantal ontslagen evenredig verdeeld wordt over 3 leeftijdsgroepen. Op deze bepaling zijn wel specifieke afwijkingen mogelijk.*

- *In de eerste plaats kan men per leeftijdsgroep afwijken met 10% van een strikt evenredige verdeling.*
- *Tenslotte worden uit de tellingen de werknemers met een sleutelfunctie uitgesloten.*

#### **Na overleg in de NAR:**

- De sociale partners drukten hun zorg uit over de praktische toepasbaarheid van deze regeling. Daarom werd uitdrukkelijk beslist dat de afwijkingen op de 10%-regel zullen voorgelegd worden aan advies NAR. Bij KB kan eveneens bepaald worden wat de 'sleutelfunctie' inhoudt. Indien de partners bij de uitvoering een alternatief wensen voor te leggen, zal de Regering dit evalueren.

## 6. Opleidingsinspanningen

*De bijzondere bijdrage die geldt als sancties voor sectoren die onvoldoende investeren in opleiding, wordt verhoogd tot 0,10% in 2012 en 0,15% in 2013.*

### Na overleg in de NAR:

- De verhoogde bijdrage zal voor het eerst gelden voor de opleidingsinspanningen van 2012 (inning in 2014). De sociale partners kunnen een alternatief systeem voorstellen dat dan tevens met ingang van 2012 zal gelden.

## 6. Hoofdelijke aansprakelijkheid lonen

- Referentieloon: sectoraal minimum: in de memorie wordt verduidelijkt dat het gaat om het betalen van een loon dat onder het toepasselijke sectorale minimumloon ligt

Er wordt verder nog benadrukt dat niet het louter te weinig betalen volstaat opdat de inspectie door het verrichten van de voormelde kennisgeving de hoofdelijke aansprakelijkheid in werking kan stellen. Een zwaarwichtige tekortkoming op het vlak van de loonbetalingsplicht is vereist. Wordt in beginsel geacht een zwaarwichtige overtreding van de loonbetalingsplicht te zijn, de betaling van een loon dat minder is dan het laagste loonbarema dat geldt voor de betrokken sector.

- Rechtszekerheid voor bona fide ondernemingen en stoppen van carroussel van aansprakelijkheid: het volgende werd opgenomen in de MvT:

De omstandigheid dat de hoofdelijke aansprakelijkheid slechts geldt voor loon dat eisbaar wordt ten vroegste 14 werkdagen na de voormelde kennisgeving door de inspectie, biedt degene die een dergelijke kennisgeving ontvangt de mogelijkheid om de maatregelen te nemen die hij ontleent aan de overeenkomsten die hij heeft gesloten met de aannemers en/of onderaannemers onder hem in de keten, teneinde zijn aansprakelijkheid te ontlopen. Zo is het mogelijk dat in de overeenkomst met zijn rechtstreekse medecontractant onder hem in de keten, voorzien wordt in de mogelijkheid om al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn de samenwerking stop te zetten, wanneer een dergelijke kennisgeving wordt ontvangen. Door een dergelijke stopzetting maakt hij zich los uit de keten onder hem en zal hij ontsnappen aan de hoofdelijke aansprakelijkheid die zoals aangehaald enkel voor de toekomst geldt. Daarnaast bestaan echter nog tal van andere mogelijkheden en variaties. Zo zou bijvoorbeeld de kennisgeving door de inspectie als een ontbindende voorwaarde kunnen worden opgenomen in het contract of zou de verbreking of ontbinding van het contract kunnen worden voorbehouden voor het geval dat zijn rechtstreekse medecontractant beroep doet op een onderaannemer zonder de instemming van de opdrachtgever. In de plaats van een ontbindings- of verbrekingsclausule zou ook kunnen voorzien worden in een controlerecht in hoofde van degene aan wie de kennisgeving wordt gericht of in een mogelijkheid om inhoudingen te verrichten op de facturen zolang geen bewijs wordt gegeven van correcte betaling van het loon.

Wanneer in een bepaalde sector de nood wordt gevoeld om voor heel de sector een uniforme regeling te bepalen betreffende de gevolgen van een kennisgeving door de inspectie, voor de

contractuele verhoudingen tussen de opdrachtgevers, aannemers en onderaannemers, dan kan dit hetzij in een gewoon KB wanneer dit wordt genomen op eenparig advies van het bevoegde paritair orgaan, hetzij bij een in de Ministerraad overlegd KB wanneer een dergelijk eenparig advies ontbreekt. Deze bij KB bepaalde regeling mag uiteraard niet in strijd zijn met de regels van de hoofdelijke aansprakelijkheid zoals bepaald in de overige bepalingen van dit hoofdstuk.

---