

Nieuws van de studiedienst

Begrotingsakkoord: impact arbeidsrecht

Naar goede (of slechte?) gewoonte maakte de Regering van haar begrotingswerk weer een nachtelijk conclaaf. In deze nota volgt een overzicht van belangrijkste arbeidsrechtelijke maatregelen die een impact kunnen hebben op de Belgische werknemers in de privésector, alsook van het begrotingstraject dat de regering heeft afgesproken.

We benadrukken hierbij wel dat het gaat om een oplistijng van de maatregelen met – waar mogelijk – een korte situering. Al deze maatregelen (inclusief overgangsmaatregelen, uitzonderingen, ...) dienen immers nog juridisch concreet uitgewerkt te worden en meer uitgewerkte teksten zijn vooralsnog niet beschikbaar.

Maatregelen arbeidsmarkt

Inzake de maatregelen arbeidsmarkt, lijkt vooral het gemotiveerd tijdskrediet het kind van de rekening te worden. In 2017 besliste de toenmalige regering Michel om het gemotiveerd tijdskrediet (destijds bestaande uit 36 maanden inzake opleiding en 48 maanden inzake zorg(familie/kind) op te trekken en te alignereren op 51 maanden. Onze nationale cao 103 werd daarop aangepast. Met de nieuwe beslissingen zal er opnieuw een discrepantie ontstaan tussen het recht op uitkeringen (RVA / KB) en het recht ten aanzien van de werkgever (cao 103). Ook inzake jobcreatie neemt de regering De Croo een minstens twijfelachtige beslissing: door een forse optrekking van het aantal uren studentenarbeid (van 475 naar 600 uren) en een uitbreiding van de flexi-jobs, worden toch weer de eerder preciaire statuten naar voren geschoven. Voor duurzame, kwaliteitsvolle tewerkstelling, zijn geen maatregelen voorzien.

Maatregelen tijdskrediet

Op dit moment zijn nog niet alle modaliteiten bekend. Van veel bepalingen kennen we wel al de datum van inwerkingtreding

- Voltijds tijdskrediet met motief zorg kind

FASE 3: TE VERVULLEN VOORWAARDEN : MOTIEF KIND / OUDERSCHAPSVERLOF		
	TK zorg kind	TV ouderschapsverlof
Welke band tussen kind / ouder + bewijs	<ul style="list-style-type: none">- Biologische vader en/of moeder van het kind: kopie geboorteakte- De persoon die het kind heeft erkend waardoor de afstamming langs vaderszijde geregistreerd werd: uittreksel van akte van erkenning- De echtgenote of partner van de biologische moeder van het kind, die meemoeder is geworden: kopie huwelijksakte, bewijs van wettelijke samenwoning, uittreksel bevolkingsregister met bewijs van inschrijving op zelfde adres sinds 3 jaar vóór geboorte kind- De adoptieouders (gewone / volle): Attest van adoptieprocedure en attest van gezinssamenstelling van het gemeentebestuur	
Leeftijd kind op het ogenblik dat onderbreking begint	<ul style="list-style-type: none">- Kind < 8 jaar- Kind met handicap < 21 jaar	<ul style="list-style-type: none">- Kind < 12 jaar- Kind met handicap < 21 jaar
Uitzondering op leeftijd kind?	Wanneer de oorspronkelijke startdatum van TK /TV vóór de overschrijding van de leeftijdsgrens van het kind zou zijn, maar door uitstel van WG / overschrijding 5 % regel zal effectieve startdatum na overschrijding leeftijdsgrens van het kind liggen, dan zal men toch kijken naar de oorspronkelijke startdatum zoals opgenomen in de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever	

Vrije visie, eigen stem



Info ACLVB

De leeftijdsvoorwaarde voor opname van voltijds tijdskrediet met motief zorg kind wordt aangepast. Voortaan kan dit voltijds tijdskrediet maar worden opgenomen tot het kind 5 jaar is (i.p.v. 8 jaar). Meer specifiek moet de periode van voltijds tijdskrediet een aanvang hebben genomen voor de dag dat het kind 5 jaar wordt. Deze nieuwe regel geldt enkel voor werknemers die nieuw in het systeem van voltijds tijdskrediet zorg kind stappen. Hierbij wordt nog meegegeven dat deeltijds tijdskrediet (1/5 of 1/2) voor motief zorg kind wel nog kan opgenomen worden tot het kind 8 jaar wordt.

De datum van inwerkingtreding van deze aanpassing is 1 januari 2023. Er geldt geen overgangperiode. Dit wil zeggen dat vanaf die dag sowieso geen aanvraag meer wordt ingediend voor een voltijds tijdskrediet met motief zorg kind indien het kind al 5 jaar geworden is.

- **Duur tijdskrediet motief zorg voor een kind**

De duurtijd dat men tijdskrediet kan opnemen met motief zorg kind wordt verminderd van maximum 51 maanden naar maximum 48 maanden.

Voor de duurtijd van de andere vormen van tijdskrediet (motief palliatieve zorg, motief bijstand ziek familielid, zorg gehandicapt kind en motief bijstand ziek kind) blijft de maximumperiode van 51 maanden van kracht. Aan het thematisch verlof ouderschapsverlof verandert voor alle duidelijkheid ook niets. Dat blijft op 4/8/20/40 maanden, per kind. Deze aanpassing treedt in werking op 1 januari 2023.

FASE 4: OPNAMEMODALITEITEN		
	TK zorg kind	TV ouderschapsverlof
Maximumduur	<ul style="list-style-type: none">- 51 maanden voor alle motieven samen, ongeacht de soort onderbreking- Volledige schorsing of vermindering tot ½: de mogelijkheid moet voorzien zijn in sector-cao of onderneming – cao (en kan minder dan 51 maanden bedragen).	<p>PER KIND</p> <ul style="list-style-type: none">- 4 maanden volledige schorsing , of- 8 maanden vermindering tot ½ of- 20 maanden vermindering met 1/5, of- 40 maanden vermindering met 1/10- Combineren is mogelijk, ten belope van 4 maanden volledige schorsing

- **Hogere anciënniteitsvoorwaarde voor tijdskrediet met motief kind**

Voor de opname van tijdskrediet met motief zorg kind geldt een anciënniteitsvoorwaarde bij de werkgever. Die wordt nu verhoogd van 2 naar 3 jaar. Deze aanpassing geldt voor voltijds als voor het deeltijds (1/5 of 1/2) tijdskrediet met motief zorg kind. Daarmee komt een onderscheid tussen de anciënniteitsvoorwaarde naargelang het motief: voor kinderen zal dit 3 jaar bedragen in de toekomst, terwijl de andere motieven op 2 jaar blijven staan. Of dit redelijk te verantwoorden valt, valt nog te bekijken. Ook deze aanpassing is enkel van toepassing voor de werknemers die nieuw in dit systeem stappen.

Deze hogere anciënniteitsvoorwaarde treedt pas in werking op 1 januari 2024. Dit wil zeggen dat werknemers vanaf die dag sowieso drie jaar (i.p.v. 2 jaar) anciënniteit bij hun werkgever moeten voorleggen om tijdskrediet met motief zorg kind aan te vragen.

Graag wordt hierbij de bemerking gemaakt dat indien de werknemer voorheen werkte in het stelsel van het ouderschapsverlof (1/5de, halftijds of voltijds), dan kan die werknemer dat aansluitend blijven doen in het systeem van tijdskrediet. Dan geldt de anciënniteitsvoorwaarde van 3 jaar niet.

- **Wijzigingen in supplementen in de uitkeringen voor tijdskrediet**

Op dit moment ontvangen werknemers die tijdskrediet of een thematisch verlof nemen een toeslag vanaf resp. een bepaalde anciënniteit of een bepaalde leeftijd. Er gelden vanaf een bepaalde leeftijd ook andere belastingschalen. De regering heeft nu beslist om voor alle vormen van tijdskrediet en thematische verloven de anciënniteits- en leeftijdstoelagen te schrappen. Dit zal van toepassing zijn voor alle nieuwe instromers. De datum van inwerkingtreding is 1 januari 2023. Voor de actuele bedragen kunnen steeds onze draaiboeken geconsulteerd worden.

Voor de werknemers die reeds in één van deze stelsels zitten, verandert er niets.

- **Invoering tewerkstellingsvoorwaarde 12 maanden bij voltijds tijdskrediet**

Werknemers die in de toekomst voltijds tijdskrediet wensen op te nemen, zullen (in tegenstelling tot vroeger) moeten voldoen aan de voorwaarde van 12 maanden tewerkstelling voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving.

Deze maatregel wordt met ingang van 01/01/2023 doorgevoerd.

- **Verstrenging tewerkstellingsvoorwaarde bij halftijds tijdskrediet**

Ook bij de opname van deeltijds tijdskrediet wordt een aanpassing gedaan in de tewerkstellingsvoorwaarde. Zowel voor 1/5 tijdskrediet als ook 1/2 tijdskrediet zal men in de 12 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving voltijds in plaats van minstens 3/4e moeten hebben gewerkt.

Ook deze maatregel wordt met ingang van 01/01/2023 doorgevoerd.

- **Loopbaanonderbreking publieke sector**

De besparingsoperatie bij RVA zal ook een impact hebben op de publieke sector. Voortspruitend uit historische redenen, valt de publieke sector inzake verloven ook onder de RVA-budgetten. Vandaar wordt ook de loopbaanonderbreking (vergelijkbaar met het tijdskrediet voor de privésector) geïntegreerd. De achterliggende intentie is duidelijk om een harmonisering te bekomen met de regels in de privésector. Meer bepaald werd beslist:

- Dat de loopbaanonderbreking van 60 naar 48 maanden zal gaan voor het motief kind, net zoals de privésector;
- Dat de andere motieven van 60 naar 51 maanden zullen gaan (analoog aan de privésector);
- Dat er een anciënniteitsvoorwaarde komt van 3 jaar vooraleer men een loopbaanonderbreking kan opnemen in de publieke sector;

Ook voor loopbaanonderbreking in de publieke sector zullen de supplementen voor anciënniteit en/of leeftijd worden geschrapt. Dit zal van toepassing zijn voor alle nieuwe instromers. De datum van inwerkingtreding is vooralsnog onduidelijk.

Het stelsel van de loopbaanonderbreking zal volledig worden afgestemd op het tijdskrediet (bedrag van de uitkeringen, maximale duur, vormen, motieven enz.).

Alle aanpassingen treden in werking op 01 januari 2023, uitgez. de aanpassing naar 3 jaar van de anciënniteitsvoorwaarde voor de opname van de loopbaanonderbreking: deze treedt pas in werking vanaf 01/01/2024.

Andere besparingen bij RVA

- Hogere DECAVA-bijdragen (patronale bijdrage op bedrijfstoeslag (SWT))

De werkgever betaalt een bijzondere bijdrage ten bate van de sociale zekerheid op de aanvullende bedrijfstoeslag in het kader van een SWT. Deze bijdrage, beter bekend als de 'Decava-bijdragen', zal stijgen. Het wordt met andere woorden duurder voor een werkgever om mensen op SWT te laten gaan.

Concreet betekent dit het volgende:

Voor de SWT's ingegaan ten laatste op 31/12/2022 wordt een multiplicator toegepast van:

- 2023: 1,0684
- 2024: 1,1054
-

Voor de SWT's die ingaan ten vroegste op 1 januari 2023 wordt bij de bestaande bijdragepercentages een percentage van 26,53 % opgeteld.

Deze verhogingen zullen niet van toepassing zijn op SWT in het kader van herstructureringen.

- 'Optimalisatie' van de activeringsbijdrage

Sommige werkgevers staan hun werknemers toe om officieus de arbeidsmarkt te verlaten, door hen een vrijstelling van prestaties toe te kennen doch wel hun loon of een gedeelte van hun loon te blijven verder betalen. Reeds enkele jaren bestaat er – teneinde vanuit de regering dit fenomeen tegen te gaan – een bijzondere socialezekerheidsbijdrage genaamd de 'activeringsbijdrage'. Zij komt overeen met een % van het brutoloon, gaande van 20% tot 16% van het brutoloon voor werknemers jonger dan 60 jaar en van 15% tot 10% voor werknemers vanaf 60 jaar. Er zijn ook minima voorzien.

De regering gaat dit nu verstrengen, en wel door volgende pistes te onderzoeken:

- De tarieven onder 60 jaar worden geharmoniseerd op het niveau 20 %.
- Er wordt een verhogingsfactor voorzien bij overmatig gebruik binnen 1 onderneming
- Bijkomende mechanismen van controle en registratie

- Niet langer een tegemoetkoming vanuit RVA voor inschakelingsvergoeding

Bij herstructurering en de oprichting van een tewerkstellingscel als onderdeel van het proces, is de werkgever verplicht ontslagen werknemers die bij de cel zijn ingeschreven een inschakelingsvergoeding te betalen, die de opzeggingsvergoeding geheel of gedeeltelijk vervangt. In sommige gevallen kan de werkgever een (gedeeltelijke) terugbetaling aan de RVA vragen.

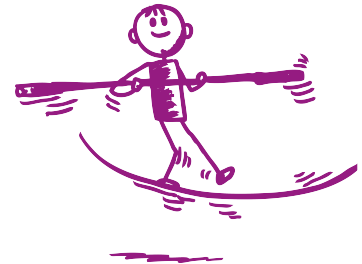
Vanaf 1 januari 2023 zal de werkgever geen terugbetaling meer kunnen vragen aan de RVA [en dient hij zich tot de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten te wenden?]. Deze maatregel zal echter in essentie neutraal zijn voor de werknemers.

- Schrapping alternatieve financiering FSO

Het "Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers" (FSO) heeft tot taak een vergoeding te betalen aan werknemers die het slachtoffer zijn van de sluiting van hun bedrijf. Het FSO heeft twee financieringsbronnen:

- Werkgeversbijdragen (onder de vorm van bijzondere bijdragen van sociale zekerheid) en terugbetalingen door curatoren en vereffenaars van de sommen die werden voorgeschoten aan de werknemers
- Alternatieve financiering, die overeenkomt met een beperkte financiering door de Belgische Staat.
-

De maatregel lijkt bedoeld te zijn om de tweede financieringsstroom van het FSO te schrappen. De maatregel zal ingaan vanaf 1/1/2023.



Info ACLVB

Verlenging maatregelen eindeloopbaan en overuren

Opmerkelijke passage in de notificaties: de regering vraagt de sociale partners om de maatregelen rond overuren en eindeloopbaan zoals voorzien in het IPA 2021-2022 met een extra 2 jaar te verlengen in het kader van de lopende gesprekken om tot een IPA 2023-2024 te komen. Dit is te situeren in het contact dat de G10 had met de regering begin oktober. Meer details volgen van zodra deze gesprekken worden aangevat.

Ter volledigheid gaat het over de volgende thema's:

- Toegang tot de diverse stelsels SWT;
- Maatregelen inzake aangepaste beschikbaarheid voor SWT;
- De landingsbanen tijdscrediet;
- De 'relance-uren';
- De fiscaalrechtelijke behandeling van overuren.

Uitbreiding flexi-jobs

Tot op heden kunnen flexi-jobs door werkgevers gebruikt worden in de volgende sectoren: bakkerijen (PC 118.03), handel in voedingswaren (PC 119), zelfstandige kleinhandel (PC 201), bedienden kleinhandel voedingswaren (PC 202), de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PC 202.01), horeca (PC 302), grote kleinhandelzaken (PC 311), warenhuizen (PC 312), kappers en schoonheidszorgen (PC 314), uitzendsector (PC 322) op voorwaarde dat het werk wordt uitgevoerd bij een gebruiker die onder één van hogergenoemde sectoren valt.

Met dit begrotingsakkoord heeft de regering beslist om de lijst van sectoren die een beroep kunnen doen op de flexi-jobs, sterk uitgebreid. In dat opzicht wordt, vanaf 1/1/2023, de lijst uitgebreid met volgende sectoren

- Landbouw (PC 144)
- Aanleg en onderhoud van parken en tuinen (PC 145.04)
- Sportsector (PC 223)
- Cultuur: Bioscoopzalen (PC 303.03) met uitsluiting van artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies op basis van de wet en het kadaster van de Kunstwerkcommissie alsook de werknemerscodes zoals 046 en 047 voor artistieke functies;
- Cultuur: Podiumkunsten (PC 304) met uitsluiting van artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies op basis van de wet en het kadaster van de Kunstwerkcommissie alsook de werknemerscodes zoals 046 en 047 voor artistieke functies;
- Evenementensector: (PC 304) en een toekomstig specifiek paritair comité voor de evenementensector (!)
- De zorgsector, beperkt tot ondersteunende functies (zorgberoepen (WUG-wet) worden uitgesloten



Voor de uitsluitingen in de zorgsector en cultuursector zullen controlemechanismes worden ingevoerd. Voor de zorgsector spreekt men over controlemechanismes in PC 330 doch de ruime definitie van 'zorgsector' laat verschillende interpretaties toe die mogelijk ruimer zijn dan PC 330. Dit dient verder uitgeklaard te worden. We noteren ook dat er plannen zijn om een apart PC op te richten, specifiek gericht op de evenementensector.

Info ACLVB

Verhoging contingent uren studentenarbeid

Sinds 2017 wordt studentenarbeid niet langer in dagen maar in uren (475 uren) geteld. Deze uren kunnen ingezet worden naar keuze van de student, verspreid over een gans jaar en bij verschillende werkgevers. Op 1 januari van elk kalenderjaar wordt de teller terug op 0 gezet. Indien dit contingent van 475 uren niet wordt overschreden, is enkel een solidariteitsbijdrage verschuldigd (2,71% ten laste van de student en 5,43% ten laste van de werkgever).

Ingevolge het begrotingsakkoord, werd beslist om dit contingent op te trekken tot 600 uren per kalenderjaar. Deze maatregel zal van toepassing zijn voor de jaren 2023 en 2024 waar tevens een evaluatie is afgesproken in de loop van 2024. Evenwel dienen opnieuw de nodige reserves te worden ingebouwd, o.a. met betrekking tot de fiscale aspecten (dat studenten mogen verdienen om nog fiscaal ten laste te blijven van de ouders). Bovendien is er op dit moment geen informatie wat deze maatregel zal betekenen voor o.a. eventuele aanpassingen in de regionale regels rond kinderbijslag.

Hervorming van outplacement in geval van medische overmacht

Er zijn verschillende maatregelen afgesproken die de terugkeer naar werk zouden moeten kunnen versterken. Een van de maatregelen betreft de hervorming van het specifieke systeem van outplacement in geval van een medisch ontslag. Op dit moment heeft de werknemer in dit geval recht op een outplacement ter waarde van € 1800 indien de werkgever een medisch ontslag inroept om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Deze regels zijn niet van toepassing indien de werknemer zich beroept op de medische overmacht, noch indien beide partijen zich hierop beroepen.

De regering beslist nu om deze outplacementregels te vervangen door een verplichting voor de werkgever om € 1800 te storten in een 'Terug naar Werk – Fonds' (beheerd door het RIZIV) in geval van elk medisch ontslag. Er zullen sancties voorzien worden voor werkgevers die in gebreke blijven. Elke werknemer die geconfronteerd wordt met een medisch ontslag, zal zich tot dit fonds (tijdens een welbepaalde periode) kunnen wenden voor een minimumbedrag van € 1800 teneinde beroep te doen op bepaalde gespecialiseerde diensten bij erkende dienstverleners (coaching, jobmatching, ...), geënt op zijn persoonlijke behoeften.

Studenten arbeid



ACLVB Jongeren

