

Uitvoering regeerakkoord: Bijsturingen luiken Werk, Sociale fraude en Pensioenen

Het regeerakkoord voorziet in belangrijke hervormingen op het vlak van pensioenen en werkgelegenheid en in een hele resem maatregelen in de strijd tegen fiscale en sociale fraude. Om de uitvoering van dit politiek akkoord in goede banen te leiden, werd enkele weken geleden een tripartiet overleg regering-sociale partners opgestart. Naar aanleiding van dat overleg wenst de regering de hervormingen en maatregelen van het regeerakkoord op een aantal punten bij te sturen. In deze nota krijgt u vooreerst een overzicht van de belangrijkste bijsturingen voor de luiken Werk en Sociale fraude. De bijsturingen inzake pensioenen kwamen reeds aan bod in VBO-Infor nr. 6 van 17/02/2012. Volledigheidshalve worden ze ook nog eens verder in deze nota hernomen.

Belangrijk is dat de regering duidelijk maakte dat de budgettaire gevolgen van haar voorstellen tot bijsturing niets zullen wijzigen aan de afgesproken verhoudingen tussen besparingen langs de uitgavenzijde en nieuwe inkomsten. Dit betekent dat eventuele uithollingen van besparingen langs uitgavenzijde via andere uitgavenmaatregelen zullen moeten worden gecompenseerd.

I. Werk

Langer werken

De regering besliste in het regeerakkoord tot een aantal belangrijke maatregelen om mensen langer aan het werk te houden. Werkgevers moeten o.m. jaarlijks een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers opstellen, bij collectief ontslag de leeftijdspiramide in de onderneming respecteren door de voorgenomen ontslagen evenredig over drie leeftijdsgroepen te spreiden en zij moeten bij (pseudo)brugpensioen opnieuw hogere bijdragen betalen. Daartegenover staat dat de mogelijkheden van vervroegde uittrede (vnl. brugpensioen) en om een landingsbaan te nemen worden beperkt en minder aantrekkelijk gemaakt. Volgende bijsturingen werden beslist :

Werkgelegenheidsplan oudere werknemers

Werkgevers moeten in 2012 binnen de onderneming een eerste werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers voorleggen, doch de uiterste datum daarvoor (30 juni 2012) wordt geschrapt. Bovendien kunnen de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tegen 30 juni 2012 een alternatief voor deze maatregel uitwerken.

Leeftijdspiramide bij collectief ontslag

Ook inzake de leeftijdspiramide kunnen de sociale partners (NAR) tegen 30 juni 2012 een alternatief uitwerken. Het uitvoeringsbesluit waarin de nadere regelen van het systeem zullen worden bepaald (telling van het aantal werknemers in de leeftijdsgroepen, afwijkingmarge van 10% op de spreiding

per leeftijdsgroep, definitie van de “sleutelfuncties” die aan de regeling onttrokken worden, ...), zal bovendien voor advies aan de NAR worden voorgelegd.

Werkgeversbijdragen op (pseudo)brugpensioenen

De werkgeversbijdragen op (pseudo)brugpensioenen worden fors verhoogd. De oorspronkelijk voorziene verhoging voor de lopende (pseudo)brugpensioenen (inclusief lopende opzeggingen en lopende herstructureringen), wordt teruggebracht van 15% gemiddeld naar 10% gemiddeld. In functie van de budgettaire situatie kan deze verhoging verder worden teruggeschroefd. De tempering van de bijdrageverhoging voor de lopende regelingen wordt gecompenseerd door een sterkere verhoging voor de nieuwe (pseudo)brugpensioenen (10% wordt 25%, 20% wordt 55%, 30% wordt 85%, 40% wordt 95% en 50% wordt 100%). Voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering werkt men specifieke modaliteiten uit.

Brugpensioenen

Om te vermijden dat werknemers die aan de brugpensioenvoorwaarden voldoen maar nog aan de slag zijn, niet uit de boot vallen of massaal brugpensioenen nemen door de verstrenging van de voorwaarden, worden hun rechten gevrijwaard (ook voor wiens opzeggingstermijn bv. door ziekte verlengd wordt).

Het brugpensioen op 56 jaar na 40 jaar loopbaan wordt verlengd tot eind 2015. De voorwaarde dat men vóór de leeftijd 17 jaar 78 dagen moet hebben gewerkt, wordt geschrapt.

Het brugpensioen op 58 jaar na 35 jaar loopbaan voor zware beroepen (wisselende ploegen, onderbroken werktijden, nacht arbeid) blijft verder gelden aan de huidige voorwaarden. De leeftijds- en loopbaanvoorwaarde worden dus niet opgetrokken tot 60 jaar en 40 jaar zoals voorzien in het regeerakkoord.

Tenslotte wordt de leeftijd voor de vervangingsplicht opgetrokken van 60 jaar naar 62 jaar voor alle brugpensioenstelsels beneden 60 jaar (m.u.v. de regelingen voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering), parallel met het optrekken van de brugpensioenleeftijd.

Tijdskrediet en landingsbanen

Het regeerakkoord voorziet in een verstrenging van de gelijkstellingsregeling voor tijdskrediet en landingsbanen wat het pensioen betreft. Daarop werd reeds een correctie voorzien voor lopende perioden van tijdskrediet of een landingsbaan en voor perioden waarover reeds vóór 28 november 2011 een akkoord bestond tussen werkgever en werknemer en die vóór 24 december 2011 bij de RVA werden ingediend. Tevens wordt de toegangsleeftijd voor een landingsbaan opgetrokken tot 55 jaar, met uitzondering voor zware beroepen die tevens een knelpuntberoep vormen.

Aanvragen voor tijdskrediet en landingsbanen die door werkgever door omstandigheden laattijdig (d.i. na 24 december 2011) bij de RVA werden ingediend, zullen door het beheerscomité RVA worden beoordeeld. Vereiste is dat de werkgever zich daartoe richt tot de RVA vóór 1 maart 2012, de laattijdige indiening kan motiveren, dat de aanvragen betrekking hebben op een akkoord tussen werkgever en werknemer gesloten vóór 28 november 2011 en op een periode van tijdskrediet of een landingsbaan die ingaat vóór 1 april 2012 (nvdr.: de modaliteiten voor de concrete behandeling van deze laattijdige aanvragen werden op 16 februari door het beheerscomité van de RVA, waarin het VBO zetelt, vastgesteld; meer informatie daaromtrent zal verschijnen op de website van de RVA: www.rva.be)

Wat de afwijkingen op de verhoogde leeftijd van 55 jaar voor de landingsbanen betreft, wordt de piste van de afwijking voor zware beroepen die tevens een knelpuntberoep vormen, verlaten en vervangen door de mogelijkheid van een 1/5 landingsbaan (dus niet halftijds) voor werknemers vanaf 50 jaar die:

- gedurende 5 op de 10 laatste jaren of 7 op de 15 laatste jaren van hun loopbaan een zwaar beroep (wisselende ploegen, onderbroken diensten, nachtarbeid) hebben uitgeoefend;
- 10 jaar anciënniteit in de bouwsector tellen en over een attest van verminderde arbeidsgeschiktheid beschikken;
- 28 jaar effectieve loopbaanjaren tellen (één loopbaanjaar vereist minimum 285 dagen gedekt door loon; alleen moederschaps-, vaderschaps- en adoptieverlof worden gelijkgesteld) en die zijn tewerkgesteld in een sector die deze mogelijkheid voorziet in een sectorale cao. In functie van de budgettaire doelstelling van de maatregelen van het regeerakkoord inzake landingsbanen kan de loopbaanvoorwaarde van 28 jaar worden verhoogd tot 29 of 30 jaar.

Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering kunnen op 1/5 landingsbanen vanaf 50 jaar beroep doen, zo dit brugpensioenen en ontslagen beperkt.

Aan de sociale partners zal worden gevraagd om te bekijken hoe landingsbanen kunnen leiden tot langer werken.

Werkloosheid

Inschakelingsuitkeringen

Het regeerakkoord voorziet in een aanzienlijke verstrenging van het regime van de wachtuitkeringen en in de omzetting ervan in een "inschakelingsuitkering", met een beperking van de uitkeringsduur tot 3 jaar voor bepaalde categorieën.

Op die beperking van de uitkeringsduur wordt een uitzondering voorzien voor werkzoekenden met medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen en voor werklozen met 33% verminderde arbeidsgeschiktheid. Hun uitkeringsduur kan met 2 jaar worden verlengd (dus max. 5 jaar in totaal) indien uit een evaluatie door de regionale bemiddelingsdienst blijkt dat zij positief meewerken aan het uitgestippelde traject. Voor hen die na 5 jaar nog een inschakelingsuitkering genieten en positief meewerken, zal met de regio's een alternatief worden uitgewerkt.

Om te voorzien in de doorbetaling van de kinderbijslag tijdens de inschakelingstijd, wordt de kinderbijslagregeling aangepast aan de verlenging van de inschakelingstijd (naar 12 maanden).

En werknemers die deeltijds werken om aan de werkloosheid te ontsnappen en daarom een inkomensgarantieuitkering genieten, behouden in de nieuwe regeling hun recht op uitkering. Er zal wel beter worden opgevolgd in hoeverre zij beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Werkloosheidsuitkeringen

De in het regeerakkoord vooropgestelde versoepeling van het recht op werkloosheidsuitkeringen en de soepeler terugkeer naar de eerste vergoedingsperiode zal vervroegd worden uitgewerkt (tegen midden 2012 i.p.v. tegen 2013), na overleg met de sociale partners en gelijktijdig met het voorstel inzake een sterkere degressiviteit van de uitkeringen.

Overige

Vorming

De regering wil de huidige sanctie (extra bijdrage voor het stelsel van het betaald educatief verlof) verhogen voor de bedrijven van sectoren die geen of onvoldoende vormingsinspanningen hebben afgesproken in hun sectorale cao. De sanctieverhoging geldt niet voor opleidingsinspanningen in lopende cao's (d.i. voor de periode t.e.m. 2012).

Steunmaatregelen voor bedrijven

De bestaande steunmaatregelen voor bedrijven zullen door het Federaal Planbureau op hun efficiëntie en eventuele heroriëntering worden onderzocht.

Vereenvoudiging en modernisering arbeidsrecht

Voorstellen zullen worden uitgewerkt om het arbeidsrecht (regels inzake overuren, deeltijdse arbeid, tijdelijke arbeid, soepele werkweek, ...) te vereenvoudigen en te moderniseren.

II. Sociale fraude

Het regeerakkoord voorziet in een hele reeks maatregelen in de strijd tegen de fiscale en sociale fraude. Zo worden onder meer een aparte regeling van hoofdelijke aansprakelijkheid van opdrachtgevers en aannemers en onderaannemers voor sociale schulden en voor lonen ingevoerd.

Hoofdelijke aansprakelijkheid lonen

Wat de hoofdelijke aansprakelijkheid voor lonen betreft, zal de regering, met het oog op rechtszekerheid voor bona fide ondernemingen en om carrousels van aansprakelijkheid te stoppen, in Memorie van Toelichting bij het ontwerp van programmawet enkele verduidelijkingen aanbrenge:

- De hoofdelijke aansprakelijkheid geldt slechts voor loon dat opeisbaar wordt ten vroegste 14 werkdagen na de notificatie door de inspectie van een zwaarwichtige tekortkoming op de loonbetalingsplicht. Zolang dat niet het geval is, speelt de hoofdelijke aansprakelijkheid bijgevolg niet. Onder "zwaarwichtige tekortkoming" verstaat men de betaling van een loon dat lager ligt dan het laagste loonbarema voor de betrokken sector. Het referentieloon dat hier van belang is, is dus het toepasselijke sectorale minimumloon.
- De bestemming van de notificatie kan in tussentijd de nodige maatregelen nemen om zich in te dekken tegen aansprakelijkheid. Zo kan men in de overeenkomst met zijn medecontractant de mogelijkheid voorzien om de samenwerking stop te zetten, een ontbindend beding of een verbrekingsclausule opnemen, een controlerecht voorzien of de mogelijkheid om inhoudingen te verrichten op de facturen (nvdr.: de mogelijkheden beperken zich allemaal tot de loutere contactuele sfeer en gelden bijgevolg enkel ten aanzien van de directe medecontractant).
- De sectoren hebben de mogelijkheid om een uniforme sectorale regeling uit te werken betreffende de gevolgen van de notificatie door de inspectie voor de contractuele verhoudingen tussen opdrachtgevers, aannemers en onderaannemers. Deze kan worden geregeld in een gewoon koninklijk besluit, genomen op eenparig advies van het bevoegd paritair comité, of bij een in Ministerraad overlegd besluit bij gebreke aan eenparig advies (nvdr.: men voorziet enkel in

de mogelijkheid om uniforme sectorale regelingen uit te werken, niet om een interprofessioneel alternatief uit te werken voor bv. opdrachtgevers van buiten de sector).

Meer algemeen

De sociale partners vroegen de regering de uitvoering van het unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 1795 van 7 februari 2012, dat o.m. betrekking heeft op de regeringsmaatregelen inzake sociale fraude (www.cnt-nar.be).

III. Pensioenen

Vervroegd pensioen

Een belangrijke maatregel van het regeerakkoord is het optrekken van de leeftijd voor vervroegd pensioen van 60 tot 62 jaar en een verstrenging van de loopbaanvoorwaarde om deze vervroegde uitkering te kunnen genieten. Ter herinnering, de programmatie ziet er als volgt uit:

Inwerkingtreding	Leeftijdsvoorwaarde	Loopbaanvoorwaarde
2012	60	35
2013	60	40
	60,5	38
2014	60	40
	61	39
2015	60	41
	61,5	40
Vanaf 2016	60	42
	61	41
	62	40

Er werd tot overgangsmaatregelen besloten:

- de personen die in 2012 met vervroegd pensioen kunnen gaan op 60 jaar, mits zij 35 loopbaanjaren tellen, behouden dit recht;
- de personen die op een bepaald moment voldoen aan de leeftijds- en de loopbaanvoorwaarden om toegang te krijgen tot het vervroegd pensioen zullen nog steeds een aanvraag kunnen indienen bij de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP), ongeacht de datum waarop het pensioen aanvangt;

- zij die op het punt stonden in aanmerking te komen voor vervroegde uittreding (57 jaar en een loopbaan van 32 jaar in 2012, bijvoorbeeld) en die vrij plotseling 5 jaar langer aan het werk zouden moeten blijven, zullen slechts maximum twee jaar langer hoeven te werken;
- zij die op grond van een vóór 28 november 2011 gesloten akkoord vervroegd konden uittreden op 60 jaar met een loopbaan van 35 jaar, zullen dat mogen doen; een koninklijk besluit zal de concrete modaliteiten bepalen (cao, arbeidsreglement, pensioenreglement, aanvraag ingediend bij de RVP).

Gelijkstellingen

De maatregel die tot doel had de toekomstige perioden van brugpensioen vóór 60 jaar minder te laten meetellen in de berekening van het pensioen, wordt aanzienlijk versoepeld door te voorzien in een lange lijst van uitzonderingen.

Bijzondere regimes

De bijzondere regelingen (zeelieden, mijnwerkers, vliegend personeel van de burgerluchtvaart, beroepsjournalisten) blijven behouden voor wie 55 jaar of ouder is. De overgangsregelingen voor wie jonger is dan 55 jaar worden nog besproken of er is al toe besloten (zeelieden, mijnwerkers).

Tweede pensioenpijler

De externalisering van de interne pensioentoezeggingen van de tweede pijler zal aan de keuze van de ondernemingen worden overgelaten. Er zal een taks van 1,75% worden ingehouden op de bestaande interne provisies; de betaling zal over drie schijven van 0,6% mogen gespreid worden.

Het plafond dat de regering wil opleggen met betrekking tot de 80%-regel (wettelijk pensioen + aanvullend pensioen mogen niet meer bedragen dan 80% van het laatste loon) voor de aftrekbaarheid van de werkgeverspremies voor de tweede pijler, zal worden vervangen door een parafiscale maatregel. Er zal een bijdrage op de werkgeverspremies van meer dan X EUR worden ingehouden; dit bedrag van X EUR is een weergave van het maximumpensioen van de overheidssector in het kader van het aanvullend pensioen. De bijdrage en het grensbedrag van de premies zullen nog verder worden bepaald.

Bernadette Adnet (pensioenen)

Bart Buysse (werk)

■