

ANALYSE VAN DE SOCIALE REGERINGSMAATREGELEN VAN 11 april 2020

Het uitgebreide kernkabinet heeft op 11 april jl. het pakket maatregelen goedgekeurd waarover al een akkoord werd bereikt door de leden van de volmachtenregering om het personeelstekort in de kritieke sectoren tijdens de coronacrisis aan te pakken. Deze sociale maatregelen zijn de volgende :

1. Toekenning van 120 extra vrijwillige overuren naar analogie van het bestaande systeem in de Horeca

Voor de werkgevers die tot de kritieke sectoren behoren, zijnde de cruciale sectoren en essentiële diensten zoals bepaald in het MB van 23 maart 2020, worden de 100 vrijwillige overuren, zoals voorzien in artikel 25 bis §1, eerste lid van de Arbeidswet, verhoogd met 120 uren voor de periode van 1 april tot en met 30 juni 2020. M.a.w. kunnen werknemers in de kritieke sectoren die hier uitdrukkelijk voor opteren, bovenop de bestaande 100 vrijwillige overuren, zoals bepaald in de wet, er 120 (in het totaal dus max. 220 u) extra presteren in deze afgebakende periode. Er werd dus in de wetteksten jammer genoeg geen rekening gehouden met de optrekking van de 100 vrijwillige overuren tot 120 uren, die reeds gebeurde via cao n° 129 gesloten in de Nar op 23 april 2019. In concreto kunnen er dus maar 100 bijkomende vrijwillige overuren worden gepresteerd.

Deze vrijwillige overuren zouden, volgens het persbericht van de eerste minister, worden vrijgesteld van belastingen. Maar over de concrete uitwerking ervan is er nog geen nieuws bekend.

Hierop dient ook geen overloontoeslag te worden betaald en ze dienen ook niet te worden gerecupereerd.

Deze bijkomende 120 vrijwillige overuren worden niet meegeteld voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur (artikel 26 bis, §1 Arbeidswet) noch voor de naleving van de interne grens (artikel 26 bis, §1bis Arbeidswet).

Inzake formaliteiten, volstaat het dat de werknemer hiervoor uitdrukkelijk zijn toestemming geeft. Er zijn geen verdere formaliteiten voorzien (artikel 25 bis Arbeidswet).

Beoordeling: Deze maatregel beantwoordt aan de behoefte om het personeelstekort tengevolge van absentisme op te vangen. Deze maatregel is des te belangrijker voor ondernemingen die door de nood aan gespecialiseerd en geschoold personeel niet onmiddellijk werknemers van buitenaf kunnen inschakelen. Zij zullen dus flexibeler moeten kunnen werken. Maar we betreuren het ten eerste dat deze maatregel werd beperkt tot de kritieke sectoren en niet werd opengesteld voor alle ondernemingen die hun activiteiten verderzetten overeenkomstig de verplichte veiligheidsvoorschriften. Alle ondernemingen kampen immers momenteel met personeelsuitval. Het is ook jammer dat er geen rekening werd gehouden met de algemene verhoging van de vrijwillige overuren tot 120 tengevolge van het IPA 2017-18.

2. Versoepeling verbod op terbeschikkingstelling

Er wordt tijdelijk een afwijking voorzien op het verbod van terbeschikkingstelling, waardoor een werkgever, naast zijn gewone activiteiten, zijn vaste werknemers terbeschikking kan stellen van een gebruiker die behoort tot de kritieke sectoren en dit gedurende de periode tussen de inwerkingtreding van dit besluit, zijnde 1 april 2020 tot de beëindiging ervan, zijnde 30 juni 2020.

De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een geschrift, dat moet worden opgesteld vóór het begin van de terbeschikkingstelling en ondertekend door de drie partijen, zijnde de werkgever, de werknemer en de gebruiker. Dit geschreven akkoord van de werknemer is niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer is tewerkgesteld.

De vaste werknemer die ter beschikking wordt gesteld, moet wel reeds voor 10 april 2020 in dienst zijn genomen door de oorspronkelijke werkgever.

Voor het overige zijn er geen verdere formaliteiten vereist. Er is dus geen toestemming nodig van de vakbonden, noch de inspectiediensten.

De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer blijft gelden tijdens de terbeschikkingstelling. Maar de gebruiker wordt hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen, die daaruit volgen.

Verder mogen de lonen, vergoedingen en voordelen in geen geval lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen, m.a.w. toepassing van het *user pay* principe.

Tot slot is de gebruiker tijdens de terbeschikkingstelling verantwoordelijk voor de toepassing van de reglementering en de bescherming van de arbeid, die gelden op de plaats van het werk (artikel 19 Wet van 24 juni 1987). Dit geldt o.m. inzake arbeidsduur maar ook in andere domeinen waaronder veiligheid en gezondheid van de werknemers.

Beoordeling: Wij waren geen vragende partij van deze maatregel, omdat de meningen bij onze leden hierover verdeeld zijn. Een aantal hinderpalen, zoals toestemming van de vakbonden of van de inspectiediensten zijn weggevallen, maar andere verplichtingen zoals de hoofdelijke aansprakelijkheid blijven van toepassing.

3. Korte opeenvolgende contracten

In de kritieke sectoren wordt het mogelijk om, in afwijking op artikel 10 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur te sluiten zonder dat deze beschouwd worden als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, en dit gedurende een periode van drie maanden, te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Voor deze arbeidsovereenkomsten geldt een verplichte minimumduur van 7 dagen.

Beoordeling: Deze maatregel maakt het mogelijk om op flexibelere wijze tijdelijk extra personeel in dienst te nemen. De voorwaarde van een minimumduur van 7 dagen maakt deze maatregel minder flexibel in gebruik. Bovendien is het niet duidelijk of het 7 werkdagen of 7 kalenderdagen zijn.

4. Studentenarbeid

Artikel 6 van het volmachtenbesluit beoogt tijdelijk de regel, volgens dewelke studenten binnen 475 uren per jaar kunnen werken (jaarlijkse contingent) zonder hiervoor onderworpen te zijn aan de sociale zekerheid voor werknemers, aan te passen. De uren van het tweede kwartaal worden geneutraliseerd, zodat zij niet in rekening worden gebracht voor de berekening van het contingent.

Artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 wordt aangevuld met:

“§ 4. In afwijking van de paragrafen 1 en 3 worden de voor het tweede kwartaal 2020 gepresteerde uren niet in rekening gebracht voor de berekening van het jaarlijks contingent van 475 uren”.

Studenten worden op die manier toegelaten bijkomende arbeidskracht te leveren aan de kritieke sectoren zoals de sector van de grootdistributie of de voedingssector, die hier op dit ogenblik grote behoefte aan hebben.

Aangezien de aangifte aan de RSZ op kwartaalbasis gebeurt, moet de bedoelde maatregel op 1 april in werking kunnen treden en gedurende een volledig kwartaal blijven gelden.

Praktisch zijn er 2 mechanismen die een rol spelen voor de studenten en het contingent:

1. de uren die door de werkgever worden gereserveerd in de toepassing Dimona: het contingent van de student wordt onmiddellijk aangepast in functie van deze uren die door de werkgever worden gereserveerd.
Bijvoorbeeld: indien een werkgever een reservering heeft gedaan voor het 2e trimester van 100u en indien de student niet gewerkt heeft in het 1e trimester, zal hij zodra de uren gereserveerd werden in Dimona in zijn contingent zien: “ resterende uren: 375”. Het doel hier is dus dat de gereserveerde uren voor het 2e trimester geneutraliseerd worden en dat de teller van het contingent er geen rekening mee houdt. In het voorbeeld zal de student zien: “resterende uren : 475”
2. de uren die worden aangegeven in de multifunctionele aangifte (DmfA) die elk trimester bij de RSZ wordt ingediend: het betreft hier uren die effectief gepresteerd zijn door de student. Het kan zijn dat de student meer of minder uren heeft gepresteerd dan de uren gereserveerd in Dimona. Bij het indienen van de aangifte wordt het contingent automatisch opnieuw aangepast met de in DmfA en dus na het kwartaal aangegeven uren.

Beoordeling: VBO is zeer tevreden met deze maatregel. Onze federaties hebben grote behoefte aan de bijkomende arbeidskrachten van studenten, zeker de kritieke sectoren zoals de sector van de grootdistributie en de voedingssector.

5. Cumuleren van 75% van de tijdelijke werkloosheidsuitkering met loon

Om land-, tuin- en bosbouw te helpen aan arbeidskrachten wordt erin voorzien dat tijdelijk werklozen die in voormelde sectoren (eventueel via uitzendarbeid) aan de slag gaan 75% van hun uitkering tijdelijke werkloosheid (incl. de RVA-toeslag bij overmacht van 5,63 euro) behouden.

6. Tijdelijke schorsing tijdskrediet/loopbaanonderbreking om te werken bij eigen werkgever en herneming ervan na tijdelijke tewerkstelling bij eigen werkgever

Artikel 8 van dit volmachtenbesluit maakt het mogelijk dat een werknemer, tewerkgesteld bij een werkgever uit een vitale sector, die zijn arbeidsprestaties onderbreekt of heeft verminderd, met zijn werkgever kan overeenkomen om de betrokken onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen. Na afloop van de tijdelijke schorsing, wordt de oorspronkelijke onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties onder de oorspronkelijke voorwaarden verdergezet voor de resterende duur.

Deze mogelijkheid geldt enkel indien de werknemer wordt tewerkgesteld bij een werkgever uit een vitale sector. In die bedrijven die behoren tot vitale sectoren kan een werknemer zijn lopende loopbaanonderbreking of tijdskrediet tijdelijk schorsen. Het is een tijdelijke vrijwillige schorsing. Het

is van toepassing is op de regelingen tijdskrediet, loopbaanonderbreking en de thematische verlopen, ongeacht de vorm de onderbreking (1/10, 1/5, 1/2 of voltijds).

De tijdelijke schorsing van de onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties is slechts mogelijk tot en met de datum van buitenwerkingtreding van dit besluit.

Tijdens de periode van schorsing van de onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties is er geen recht op onderbrekingsuitkering van de RVA. De werknemer moet de RVA op de hoogte brengen van de tijdelijke schorsing. De RVA kan voorzien in een modelformulier om deze mededeling te verrichten.

Beoordeling: deze maatregel beantwoordt aan de behoeftes van een aantal van onze leden. Maar het is jammer dat deze maatregel niet uitgebreid kan worden naar andere sectoren, naast de vitale sectoren.

Momenteel kan een werknemer zijn onderbreking stopzetten, maar niet tijdelijk schorsen. Er is een nieuwe aanvraag nodig indien hij de onderbreking wil hernemen. Met dit volmachtenbesluit is dit niet meer nodig. De schorsing wordt automatisch verdergezet na de buitenwerkingtreding van dit besluit.

7. Tijdelijke schorsing van tijdskrediet/loopbaanonderbreking om te werken bij een andere werkgever met behoud van 75% van de uitkering

Artikel 9 van dit volmachtenbesluit maakt het mogelijk dat een werknemer die zijn arbeidsprestaties onderbreekt of heeft verminderd, tijdens de duur van deze onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties, tijdelijk tewerkgesteld kan worden door een andere werkgever, die behoort tot de vitale sector. Dit om daar eventuele tekorten aan arbeidskrachten op te vangen.

Het feit dat een werknemer tijdens een periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet bij een andere werkgever gaat werken, is in principe niet verenigbaar met het gegeven dat het tijdskrediet moet worden gemotiveerd. De bijzondere situatie ten gevolge van de COVID-19 epidemie en pandemie verantwoordt evenwel dat van dit principe kan worden afgeweken op vrijwillige basis.

De arbeidsovereenkomst bij de andere werkgever wordt schriftelijk vastgesteld en bevat een einddatum die de dag van buitenwerkingtreding van dit besluit niet overschrijdt.

De werknemer brengt de RVA schriftelijk op de hoogte van elke nieuwe tewerkstelling. De RVA kan voorzien in een modelformulier om deze mededeling te verrichten.

In tegenstelling tot de normale regeling, behoudt de werknemer het recht op de onderbrekingsuitkering indien hij een nieuwe tewerkstelling aanvangt bij een andere werkgever die behoort tot een vitale sector, om te vermijden dat een werknemer financieel benadeeld wordt. Het bedrag van de onderbrekingsuitkering wordt evenwel met een kwart verminderd voor de duur van de arbeidsovereenkomst. De werknemer behoudt dus 75% van de onderbrekingsuitkering tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst. In geval de betrokkene niet gedurende een volledige maand werkt, gebeurt de vermindering pro rata. Stel bijvoorbeeld dat een persoon in loopbaanonderbreking gedurende een onvolledige maand werkt bij een werkgever dan zal de RVA-uitkering worden gehalveerd voor deze onvolledige maand, en blijft de RVA-uitkering voor 100% behouden in het overige deel van de maand waarin niet wordt gewerkt.

Beoordeling: Er wordt nergens vermeld dat dit in onderling akkoord met de eigen werkgever moet gebeuren? Dit is onaanvaardbaar. VBO betreurt dat er geen voorwaarde wordt toegevoegd dat de eigen werkgever akkoord moet gaan of gesloten is en er geen werk mogelijk is bij de eigen werkgever, vooraleer er voor een werkgever uit de vitale sector kan worden gewerkt. VBO vindt het ook geen goede zaak om uitkeringen, zelfs indien het slechts een deel betreft, te cumuleren met loon.

8. Werkloosheid: bevroering van de degressiviteit/inschakelingsperiode

Heel vreemd dat in het kader 'om meer mensen aan het werk te brengen om de continuïteit van ondernemingen te verzekeren' een maatregel figureert die inzet op het verhogen van passieve vergoedingen. In ruil voor een werkloosheidsuitkering moet een volledig werkloze beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dit is een essentiële voorwaarde. Om te activeren is vroeger de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen ingevoerd. Dit betekent dat de uitkeringen (die qua duurtijd onbeperkt zijn) na verloop van tijd dalen. Dit als prikkel om te gaan werken. Er zijn veel uitzonderingen op deze degressiviteit. Niettemin acht de regering het nodig deze beperkte degressiviteit nu te bevriezen voor de periode van de Corona-crisis gezien er volgens de regering geen werk meer is.

De bevroering van de degressiviteit heeft betrekking op de volledig werklozen. De regeling houdt in dat het bedrag waarop de werkloze recht heeft op 1 april zal bevroren worden tot 30 juni en anderzijds dat de cascade van degressiviteit wordt verlengd.

Ook de gerechtigden op een beroepsinschakelingsuitkering en de artiesten genieten een gelijkaardige bevroering in passiviteit.

9. Inschakeling asielzoekers

Artikel 3 van dit volmachtenbesluit schrapt de voorwaarde zoals bepaald in artikel 18, 3° van het koninklijk besluit van 2 september 2018 dat enkel de verzoekers die vier maanden na de indiening van hun verzoek om internationale bescherming nog geen betekening van de beslissing hebben gekregen van de Commisaris-generaal voor de Vluchtelingen en Staatlozen mogen werken. De voorwaarde wordt opgeschort voor zover hun verzoek geregistreerd werd ten laatste op 18 maart 2020.

Deze verzoekers hebben gedurende heel hun procedure recht op materiële hulp, het is het Federaal Agentschap voor Opvang van Asielzoekers dat deze opvang organiseert conform de wet van 12 januari 2007 betreffende de opvang van asielzoekers en bepaalde andere categorieën van vreemdelingen. Er wordt echter als belastende voorwaarde opgelegd dat deze verzoekers een opvangplaats moeten kunnen krijgen bij hun werkgever, teneinde het aantal verplaatsingen door werknemers te beperken.

Beoordeling: Het VBO is principieel niet tegen deze maatregel. Gezien de huidige crisissituatie en het gebrek aan seizoenarbeiders door het sluiten van de grenzen is er een zeer grote nood aan bijkomende werkkrachten in België. De groep verzoekers die wachten op een beslissing betreffende hun verzoek om internationale bescherming is daarvoor een geschikte groep.

Maar er zijn potentiële moeilijkheden in de praktische uitvoering van deze maatregel, en meer specifiek de voorwaarde waarbij de werkgever moet instaan voor de opvang. Onder welke modaliteiten dient dit te gebeuren? Wat met social distancing? Wat indien de werkgever hier niet aan kan voldoen?