



VERSLAG OVER HET SECTORAAL SOCIAAL OVERLEG

2015 – 2016



FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen

INHOUD

0. Inleiding	3
1. Harmonisering van het landschap van de paritaire comités	5
1.1. Evolutie van het sectoraal landschap	5
2. Lonen en koopkracht	8
2.1. Loonnorm	8
2.2. Indexsprong	9
2.3. Sectorale onderhandelingen en alternatieve besteding van de loonnorm	9
2.4. Ecocheques.....	10
2.5. Maaltijdcheques	11
2.6. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen	12
2.7. Verhoging van anciënniteitsdagen	13
2.8. Tussenkost in de vervoerskosten van de werknemers	14
3. Functieclassificaties (bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen)	17
4. Vorming	19
4.1. Verhoging van de sectorale vormingsinspanningen	19
4.2. Ingroei- en startersbanen/risicogroepen	20
5. Innovatie	23
6. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen)	25
6.1. Notie	25
6.2. Juridische basis	25
6.3. Nieuwigheden met een impact op de sectorale onderhandelingen in 2015 en 2016	25
6.3.1. De algemene regel en de mogelijke afwijkingen	24
6.3.2. SWT voor ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering	27
6.4. Cijfergegevens	27
7. Tijdskrediet	29
7.1. Rechtsbasis	29
7.2. Nieuwigheden met een impact op de onderhandelingen 2015-2016	29
7.3. Hinderpalen bij de sectorale onderhandelingen 2015-2016.....	30

7.3.1. Geen parallellisme tussen het recht op tijdskrediet en het recht op een RVA-onderbrekingsuitkering	30
7.3.2. Moeizame besprekingen binnen de Nationale Arbeidsraad	30
7.4. Doorlichting van de sectorale CAO's	30
7.4.1. Cijfergegevens	30
7.4.2. Inhoud van de sectorale cao's	30
8. Aanvullende pensioenen.....	32
8.1. Rechtsbasis	32
8.2. Nieuwigheden met een impact op de onderhandelingen 2015-2016	32
8.3. Hinderpalen bij de sectorale onderhandelingen 2015-2016.....	32
8.4. Doorlichting van de sectorale CAO's	32
8.4.1. Cijfergegevens	32
8.4.2. Inhoudelijke analyse	32
9. Uitleiding	35
10. Bijlagen.....	36

0. Inleiding

Een groot deel van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de privésector wordt vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's). Die CAO's komen op drie niveaus tot stand, nl. op intersectoraal niveau (in de Nationale Arbeidsraad), op sectoraal niveau (in de 170 paritaire comités of subcomités) en op ondernemingsvlak.

Deze drie niveaus vullen mekaar aan en vormen op die manier een gecoördineerd systeem van sociaal overleg dat zeer fijnmazig is en erg intensief wordt gebruikt.

Ons sociaal overleg-bouwwerk werd geleidelijk gefundeerd na de tweede wereldoorlog samen met de sociale zekerheid en een aantal basisteksten van ons arbeidsrecht.

Het kreeg zijn huidige spelregels via de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De klemtoon van het overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden bevindt zich sinds vele jaren op sectoraal niveau. Dit is een goede zaak: zo kan men gelijkaardige minimum arbeidsvoorwaarden afspreken die in alle gelijkaardige ondernemingen moet nageleefd worden. Dit "level playing field" verhindert dat ondernemingen elkaar gaan beconcurreren door aan sociale dumping te doen. En wanneer deze verschillende overlegniveaus voldoende gecoördineerd worden, dan heeft dit overleg ook economisch positieve effecten, zorgt het voor minder ongelijkheid, meer loongelijkheid tussen mannen en vrouwen, enz.

Vele internationale studies waaronder die van de Wereldbank tonen dit aan.

Sceptici beweren wel eens dat de laatste jaren het sectoraal niveau terrein verliest ten voordele van het ondernemingsniveau.

Dit is onjuist.

Het aantal ondernemings-cao's stijgt weliswaar geregeld en is nu gestabiliseerd op \pm 5500 per jaar.

Het aantal sector CAO's daalt echter niet. Integendeel! Het jaar 2015 leverde ons een nooit gezien hoog aantal sector CAO's op, nl meer dan 1400.

Deze 1400 CAO's worden onderhandeld en gesloten in de 170 P(S)C's die worden voorgezeten door sociaal bemiddelaars, de federale ambtenaren die tevens optreden als sociaal bemiddelaar om collectieve conflicten te voorkomen of te verzoenen.

Sinds 1999 publiceert de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg alle sectorale CAO's reeds op zijn website. Daarnaast publiceert de FOD eveneens sinds enkele jaren ook de geldende minimumlonen per functie en per paritair (sub-)comité.

Dit is een zeer rijke informatiebron voor werknemers en werkgevers. Zij laat echter niet echt toe een helicoptervisie te krijgen van wat in een voorbije periode kenmerkend was voor het sectoroverleg.

Daarom hebben we ons in onze bestuursovereenkomst met de Minister ertoe verbonden voortaan een verslag op te maken van de hoofdteksten van dit sectoraal overleg. We maken dit verslag op in

de loop van de eerste 6 maanden van het tweede jaar van de tweejaarlijkse cyclus van dat overleg, wetende dat normaal het accent van het sectoroverleg zich in het eerste jaar bevindt.

Hieronder leest u het eerste rapport. Dit beperkt zich tot het overleg dat in de periode tussen 1 januari 2015 en 31 maart 2016 tot resultaten heeft geleid en tot een aantal geselecteerde thema's.

Voortaan zal er telkens na het eerste overlegjaar een dergelijk verslag gepubliceerd worden. Wij hopen dat dit toelaat een beter beeld te krijgen van de resultaten van dit overleg.

De cultuur van deze verslaggeving moet natuurlijk nog groeien; wij horen daarom graag jullie suggesties.

1. Harmonisering van het landschap van de paritaire comités

1.1 *Evolutie van het sectoraal landschap*

Juridische basis

Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, artikelen 35, 36 en 37

De harmonisering van de paritaire comités voor arbeiders en voor bedienden situeert zich in het ruimere kader van de modernisering en de vereenvoudiging van het landschap van de paritaire comités.

In dit opzicht benadrukken zowel de algemene beleidsnota's 2015 en 2016 van de Minister van Werk en het advies n° 1976 van 23 februari 2016 van de Nationale Arbeidsraad het feit dat de bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités in het algemeen niet aangepast zijn aan de nieuwe economische realiteit en zij niet altijd meer een afspiegeling zijn van de bedrijfsorganisatie en de nieuwe productieprocessen.

Er moet namelijk vastgesteld worden dat een zeker aantal van de paritaire comités hun bevoegdheidsgebied niet meer aangepast hebben sinds de jaren 70 of 80¹. Het lijkt dus evident dat een actualisering van de bevoegdheidsgebieden van de sectoren noodzakelijk is.

Zowel wat de modernisering van de bevoegdheidsgebieden als wat de harmonisering van de paritaire comités voor arbeiders en voor bedienden betreft, kan er echter geen nieuw sectoraal landschap worden uitgetekend dan door een goede samenwerking tussen de administratie en de sociale partners. Deze laatsten hebben immers de grootste expertise over hun sectoren en moeten de belangrijkste actoren worden in de modernisering van het sectoraal overleg. Hun medewerking is dus essentieel om een goede werking van dit sectoraal overleg te garanderen, aangezien het onmogelijk is om een paritair comité samen te stellen zonder de medewerking van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

Wijzigingen van de paritaire organen

Gedurende de periode van 1 januari 2015 tot 31 maart 2016 zijn de bevoegdheidsgebieden van 5 paritaire comités of subcomités gewijzigd.

Onder deze aanpassingen kan in het bijzonder gewezen worden op de toevoeging van de regionaal erkende initiatieven van sociale inschakelingseconomie aan de paritaire comités voor de socio-culturele sector nr. 329 en voor de beschutte en sociale werkplaatsen nr. 327; deze wijzigingen hebben het mogelijk gemaakt om het vraagstuk van de sociale economie, dat al meerdere jaren het voorwerp uitmaakte van discussie, deels te regelen. Voor het overige werd de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de landbouw nr. 144 uitgebreid tot de activiteit fokkerij voor rekening van

¹ 27 P(S)C opgericht in de jaren 70 zijn nooit gewijzigd ; 2 zijn voor de laatste keer gewijzigd in de jaren 70 ; 8 zijn niet meer aangepast sinds de jaren 80

derden om zo een geofficialiseerde activiteit, die onder het Aanvullend Paritair Comité voor de arbeiders nr. 100 ressorteerde, terug onder dit paritair comité te brengen.

In deze periode werden ook twee paritaire organen opgeheven, waaronder het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden nr. 218, meer dan 40 jaar na de oprichting van het paritair comité nr. 200, dat haar moest vervangen. Het protocolakkoord dat de interprofessionele werkgevers- en werknemersorganisaties in 2014 hebben afgesloten liet toe om enerzijds meerdere bevoegdheidsgebieden te wijzigen om het PC 200 te beperken tot de werkgevers die onder PC 218 ressorteerden en anderzijds om het PC 200 te laten functioneren. Deze operatie van de overgang van werkgevers en werknemers van PC 218 naar PC 200 werd bovendien mogelijk gemaakt door een goede samenwerking tussen de sociale partners en de verschillende diensten van de administratie.

Samenstelling van de paritaire organen

Hoewel er vandaag nog 3 niet-werkende paritaire organen overblijven (namelijk het Paritair Subcomité voor de terugwinning van steenstort n°102.10, het Paritair Comité voor de openbare loterijen nr. 334 en het Paritair Comité voor de dienstverlening aan en de ondersteuning van het bedrijfsleven en de zelfstandigen nr. 335), moet er opgemerkt worden dat meerdere paritaire organen pas voor de eerste keer samengesteld zijn in 2015, waarvan er sommigen reeds meerdere jaren opgericht zijn.

Het gaat meer bepaald om het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden nr. 200, dat sinds 1974 bestaat en waarvan de samenstelling heeft mogelijk gemaakt om het PC nr. 218 eindelijk op te heffen (zie hierboven). Ook het Paritair Subcomité voor het luchthavenbeheer nr. 315.03, dat opgericht is door het koninklijk besluit van 6 juli 2009, en het Paritair Subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden nr. 140.03, opgericht door het koninklijk besluit van 22 januari 2010, kunnen hier vermeld worden.

Harmonisering

Vandaag bestaan er 40 paritaire comités en 40 subcomités die enkel bevoegd zijn voor arbeiders; 20 paritaire comités en 3 subcomités die enkel bevoegd zijn voor bedienden; 39 paritaire comités en 24 subcomités die gemengd zijn.

Indien er door de sectoren nog geen officiële procedure is opgestart om de paritaire comités voor arbeiders en voor bedienden te harmoniseren, zijn er al een aantal informele contacten geweest met de administratie.

Bovendien hebben de sociale partners al een aantal initiatieven genomen om de loon- en arbeidsvoorwaarden voor arbeiders en bedienden te harmoniseren, namelijk:

- initiatieven inzake aanvullende pensioenen²;
- protocolakkoorden;
- gezamenlijke werkgroepen met vertegenwoordigers van de arbeiders en de bedienden van eenzelfde sector;

² Zie het deel gewijd aan dit onderwerp.

- inventarissen van de loon- en arbeidsvoorwaarden van arbeiders en bedienden van eenzelfde sector (de gemengde paritaire comités inbegrepen);
- harmonisering van sommige bepalingen betreffende arbeiders en bedienden;
- De PC's voor de petroleumnijverheid en –handel (nr. 117 en 211) houden hun sectorale onderhandelingen reeds in gemengde vergaderingen;
- De sector van de scheikundige nijverheid (PC's 116 en 207) heeft 2 fondsen voor bestaanszekerheid demografie opgericht die feitelijk functioneren zoals één enkel fonds: de bijdragen ontvangen door het ene Fonds worden integraal overgemaakt aan het andere Fonds en in het beheerscomité van het ontvangende Fonds, dat beslist over de aanvragen tot financiering van de demografieplannen op ondernemingsniveau, zetelen vertegenwoordigers van zowel PC's 116 als PC 207.

Om de sociale partners bij deze moeilijke oefening van de overgang van PC arbeiders/bedienden naar gemengde PC te helpen en te begeleiden, heeft de administratie een praktische gids opgesteld waarin de verschillende opties, de na te leven stappen en de gevolgen waarvoor de sectoren aandachtig moeten zijn weergegeven worden. In dit verband past het te verwijzen naar een oproep van Minister Peeters aan het adres van de voorzitters van de PC's om, in het kader van de harmonisering van de PC's, een optimalisatieoefening te maken samen met de sectorale sociale partners. Deze oefening is bij het ter perse gaan van dit rapport nog niet afgerond.

2. Lonen en koopkracht

2.1. Loonnorm

Voor de onderhandelingsperiode 2015-2016 wordt de loonnorm uitzonderlijk geregeld via de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016.

In uitvoering van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (hierna "Loonnormwet" genoemd) die de mogelijkheid creëert om de loonkostenontwikkeling in België preventief aan te passen aan de verwachte evolutie bij onze voornaamste handelspartners Duitsland, Nederland en Frankrijk, beschikken de sociale partners van de groep van 10 over twee maanden na de bekendmaking van het Technisch Verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven om een akkoord te bereiken over de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling.

De sociale gesprekspartners hebben, binnen de termijn bepaald door de wet, geen unanimiteit bereikt over een interprofessioneel akkoord dat de bedoelde marge vastlegt. Die vaststelling hebben zij aan de Regering overgemaakt op 30 januari 2015, dit wil zeggen binnen de termijn van 2 maanden na het Technisch Verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Conform deze wet heeft de Regering daarna de sociale gesprekspartners samengeroepen voor overleg op 11 februari 2015 en hun een bemiddelingsvoorstel voorgelegd. Dit voorstel heeft echter binnen de voorziene termijn van de wet niet geleid tot een akkoord tussen de Regering en de sociale gesprekspartners. Op 11 februari 2015 werd dit gebrek aan akkoord immers formeel vastgesteld tijdens een bijeenkomst tussen Regering en sociale gesprekspartners.

Overeenkomstig dezelfde wet kan de Koning in dat geval, bij in Ministerraad overlegd besluit, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastleggen voor de jaren 2015 en 2016. De Regering heeft van het ontwerp van akkoord dat door vijf van de zes sociale gesprekspartners werd ondertekend op 30 januari 2015 het luik dat handelt over de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 integraal overgenomen. Aangezien het ontwerp van akkoord verder gaat dan de toebedeelde bevoegdheid aan de Koning binnen de loonnormwet werd op 30 april 2015 de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Vanaf de dag van publicatie werd de loonnorm als volgt vastgelegd voor de jaren 2015-2016 :

De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor het jaar 2015 werd op 0% vastgelegd en voor het jaar 2016 op 0,5% van de brutoloonmassa, d.i. de totale kost voor de werkgever alle lasten inbegrepen.

Daarboven mag in het jaar 2016 de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling worden verhoogd met 0,3% van de loonmassa in netto zonder bijkomende kosten voor de werkgever.

2.2. Indexsprong

De Wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid ([B.S. 27 april 2015](#)) neutraliseerde tijdelijk, ten belope van 2%, de bestaande sectorale stelsels van koppeling van de lonen aan de index van de consumptieprijzen. Dit betekende dat, vanaf april 2015, de maandelijkse afgevlakte gezondheidsindex werd geblokkeerd op het niveau van maart 2015 tot voormelde 2% bereikt is.

De impact van de blokkering met 2% zal nochtans permanent zijn. Aangezien de lonen geïndexeerd worden in functie van de afgevlakte gezondheidsindex, zullen ze een niet-indexering ten belope van 2% ondergaan hebben, dewelke op geen enkel moment meer hersteld wordt met de latere indexeringen.

Belangrijk hierbij is dat aan de sectorale indexeringssystemen niets wordt aangepast. Enkel de afgevlakte gezondheidsindex, maandelijks vastgesteld door de FOD Economie en de motor van de indexering, werd geblokkeerd zoals voormeld. Op één opgelegde wijziging na: artikel *3bis* van de wet van 23 april 2015 stelt dat alle loonindexeringssystemen voortaan met die afgevlakte gezondheidsindex moeten werken, en dit om een mogelijk achterpoortje aan de indexsprong te sluiten. Als gevolg hiervan pasten PC's 121 en 216, respectievelijk van de schoonmaaksector en de notarisbedienden, vanaf mei 2015 hun indexeringssysteem aan.

Met deze maatregel wenst de Regering onze loonkostenevolutie zo snel mogelijk te laten sporen met deze van onze drie buurlanden om het concurrentievermogen van België te verbeteren.

Als klein land met een open economie (de import en de export vertegenwoordigen ongeveer 70% van ons Bruto Binnenlands Product) is België zeer afhankelijk van de export naar deze drie buurlanden.

Indien de Belgische loonkosten sneller verhogen dan die van onze burens, zal de concurrentiekracht van onze economie achteruitgaan, wat een negatieve impact op de werkgelegenheid zou hebben.

Deze indexsprong wordt toegepast op alle werknemers uit de privé-sector, op de ambtenaren en de sociale uitkeringtrekkers.

De prognoses van het indexverloop lieten uitschijnen dat de deblokking pas zou doorgaan einde 2016. Door een snellere stijging van de gezondheidsindex kwam er reeds een eind aan de indexsprong in april 2016.

2.3. Sectorale onderhandelingen en alternatieve besteding van de loonnorm

Tussen 1 januari 2015 en 31 maart 2016 werden in totaal bijna 1700 CAO's afgesloten. Bij 48 paritaire (sub)comités worden op 1 januari 2016 de sectorale minimumlonen verhoogd binnen de maximale beschikbare marge.

Daarnaast kunnen de beschikbare marges door de paritaire comités ingevuld worden door middel van bijvoorbeeld de invoering van maaltijd- en ecocheques of door de verhoging van de nominale waarde van de reeds toegekende cheques.

2.4. Ecocheques

De ecocheques werden ingesteld door de CAO nr. 98 die op 20 februari 2009 werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Deze kader-CAO legt de lijst vast van ecologische producten en diensten die met ecocheques kunnen aangekocht worden en bepaalt de minimale toekenningsmodaliteiten die gerespecteerd dienen te worden. Ze creëert echter niet het recht op ecocheques, hiervoor dient een CAO gesloten te worden op sectoraal- of ondernemingsniveau.

Alvorens nader in te gaan op het resultaat van de sectorale onderhandelingen is het niet onbelangrijk om te wijzen op het feit dat de CAO nr. 98 het voorgaande jaar (op 24 maart 2015) en recentelijk op 26 januari 2016 werd gewijzigd. Beide wijzigingen beogen een uitbereiding van de lijst van producten en diensten die met ecocheques aangekocht kunnen worden. Op die manier wordt tegemoet gekomen aan de vaak gehoorde kritiek dat de gebruiksmogelijkheden van deze cheques (in tegenstelling tot de goed ingeburgerde maaltijdcheques) (te) beperkt zijn.

Ecocheques kunnen voortaan ook gebruikt worden voor de aankoop van zonnepanelen, zonneboilers, zonnecollectoren, warmtepompen en windturbines, alsook voor de aankoop van tweedehandskleding, -textiel, -boeken en -meubilair.

De 43 paritaire comités en subcomités (op een totaal van 170 comités) die voor de periode 2013-2014 een sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van ecocheques uitgewerkt hadden, blijven deze regeling verder toepassen voor de periode 2015-2016. Eén en ander valt te verklaren door het feit dat de betrokken CAO's vaak voor onbepaalde duur worden gesloten.

Daarnaast maakten 5 paritaire comités en subcomités (met name PC 124 (bouwsector), PC 126 (houtbewerking), PC 127 (handel in brandstoffen), PSC 315.02 (luchtvaartmaatschappijen) en PC 341 (bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten)) gebruik van de beschikbare marge door vanaf 2016 ecocheques toe te kennen.

In de paritaire comités 119 (handel in voedingswaren) en 219 (diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing) werd geen sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van ecocheques uitgewerkt maar werd wel bepaald dat de toekenning van de bruto premies of de loonsverhoging eventueel kan omgezet worden in de toekenning van ecocheques. Dit geldt ook voor het Paritair Comité voor de schoonmaak (PC 121). Voor verschillende categorieën werknemers kan een bepaalde dagvergoeding in de vorm van ecocheques toegekend worden.

Van de 48 paritaire comités en subcomités waarin een sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van ecocheques werd uitgewerkt, werd in 38 comités voorzien in de mogelijkheid om een ander voordeel toe te kennen in de plaats van de ecocheques (zoals een verhoging van de maaltijdcheques, de invoering of verbetering van een hospitalisatieverzekering of aanvullend pensioenplan, de toekenning van cadeaucheques, ...), waarvan er 10 de keuzemogelijkheden vastlegden.

De voorwaarden waaraan de toekenning van ecocheques moet voldoen om niet als loon beschouwd te worden zijn vastgelegd in artikel 19^{quater}, §2 van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en in artikel 38/1, §1 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

Eén van deze voorwaarden houdt in dat de waarde van de toegekende ecocheques per jaar en per werknemer maximum 250 EUR mag bedragen.

In 33 van de 48 paritaire comités en subcomités waarin een sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van ecocheques werd uitgewerkt, wordt het wettelijk voorziene maximumbedrag toegekend. In de overige 15 comités worden lagere bedragen toegekend, gaande van 35 EUR over 100/125 EUR tot 210 EUR.

Tot slot dient opgemerkt te worden dat de ecocheques, sinds 1 januari 2016, eveneens in een elektronische vorm kunnen toegekend worden.³ In tegenstelling tot de maaltijdcheques die, sinds 1 oktober 2015, nog uitsluitend in een elektronische vorm kunnen worden toegekend, bestaat er voor de ecocheques vooralsnog de mogelijkheid om ze op papieren drager toe te kennen.

2.5. Maaltijdcheques

Met betrekking tot de maaltijdcheques werd in het kader van het sociaal akkoord gesloten binnen de “Groep van Acht” beslist om de werkgeversbijdrage in de nominale waarde van de maaltijdcheque te verhogen met 1 EUR (van 5,91 naar 6,91 EUR). De maximale waarde van een maaltijdcheque bedraagt, sinds 1 januari 2016, 8 EUR⁴ per dag waarop de werknemers effectieve arbeidsprestaties verricht hebben.

In 49 van de 170 paritaire comités en subcomités is er een sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van maaltijdcheques uitgewerkt.

De werkgeversbijdrage in de nominale waarde van de maaltijdcheque werd in 29 paritaire comités en subcomités verhoogd. Deze verhoging kwam in 20 comités overeen met 1 EUR. In de overige 9 comités waar een verhoging werd doorgevoerd varieerde deze tussen de 26 eurocent en 1,40 EUR.

In 6 paritaire comités en subcomités werd de nominale waarde van de maaltijdcheques verhoogd tot het wettelijk maximum, met name 8 EUR. Het betreft PSC 102.03 (porfiergroeven in de provincies Waals-Brabant en Henegouwen en de kwartsietgroeven in de provincie Waals-Brabant), PSC 106.01 (cementfabrieken), PSC 140.04 (grondafhandeling op luchthavens), PC 203 (bedienden uit de hardsteen-groeven), PC 326 (gas- en elektriciteitssector) en PSC 328.02 (stads- en streekvervoer van het Waalse Gewest).

In 3 paritaire comités en subcomités werd vanaf 2016 een sectorale regeling met betrekking tot de toekenning van maaltijdcheques ingevoerd. Het gaat met name om PC 114 (steenbakkerij) en PC 148 (bont en kleinvel).

Bepaalde paritaire comités en subcomités voorzien in de toekenning van een premie of een loonsverhoging maar bepalen dat deze op ondernemingsniveau kan omgezet worden in een ander voordeel, zoals bijvoorbeeld de toekenning van maaltijdcheques of de verhoging van de nominale

³ Koninklijk besluit van 16 december 2015 tot invoering van de elektronische ecocheques en tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers ervan (B.S. 24 december 2015).

⁴ Koninklijk besluit van 26 mei 2015 (B.S. 8 juni 2015) en de wet van 6 december 2015 tot wijziging van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 op het stuk van de maaltijdcheques en de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen (B.S. 17 december 2015).

waarde van de reeds toegekende maaltijdcheques. Dit is het geval in de volgende comités: PC 100 (Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden), PC 119 (handel in voedingswaren), PC 132 (technische land- en tuinbouwwerken), PC 144 (landbouw), PC 145 (tuinbouwbedrijf), PC 201 (zelfstandige kleinhandel), PC 202 (bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren), PC 216 (notarisbedienden), PC 219 (diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing), PC 306 (verzekeringswezen), PC 311 (grote kleinhandelszaken), PC 312 (warenhuizen), PC313 (apotheken en tarificatiediensten), PC 321 (groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen) en PC 336 (de vrije beroepen).

In het PC 136 (papier- en kartonbewerking) werd de concrete invulling van de beschikbare marges niet geregeld op sectoraal niveau maar werd deze overgelaten aan de sociale partners op ondernemingsniveau. Op het sectoraal niveau werd enkel voorzien in een suppletief systeem (verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques met 1 EUR) dat van toepassing is wanneer er tegen een bepaalde deadline niets werd geregeld op ondernemingsniveau.

2.6. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Met de invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen in 2008 werd getracht een zo eenvoudig mogelijk systeem te creëren waarvan alle werkgevers, rekening houdend met de KMO-specificiteiten, gebruik kunnen maken om de motivatie van hun werknemers te verhogen door ze te betrekken bij de verwezenlijking van collectieve doelstellingen. Indien deze doelstellingen worden behaald, hebben de betrokken werknemers recht op een bonus die onderworpen is aan een (para)fiscaal gunstig regime.

Door de leden van de “Groep van Acht” werd onder meer gevraagd om het maximumbedrag voor de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen op te trekken tot 3.200 EUR. Met ingang van 1 januari 2016 bedraagt het maximumbedrag 3.219⁵ EUR bruto (en 2.798⁶ EUR netto) per kalenderjaar en per werknemer.

Een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen kan zowel op sectoraal- als op ondernemingsniveau worden ingevoerd.

Zes paritaire comités en subcomités hebben een sectorale regeling uitgewerkt met betrekking tot de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen. In de paritaire comités 105 (non-ferro metalen), 116 (chemie arbeiders voor wat betreft de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie Limburg), 224 (bedienden van de non-ferro metalen), 301 (havenbedrijf) en het paritair subcomité 328.02 (stads- en streekvervoer van het Waalse Gewest) bestaat er een bonusplan dat op sectoraal niveau werd ingevoerd, terwijl in het paritair comité 326 (gas- en elektriciteitsbedrijf) enkel de gemeenschappelijke regels vastgelegd werden voor het opstellen van een ondernemings-CAO of een toetredingsakte.

In geen enkel paritair comité werd het bedrag van de toegekende bonus verhoogd tot het nieuwe maximumbedrag.

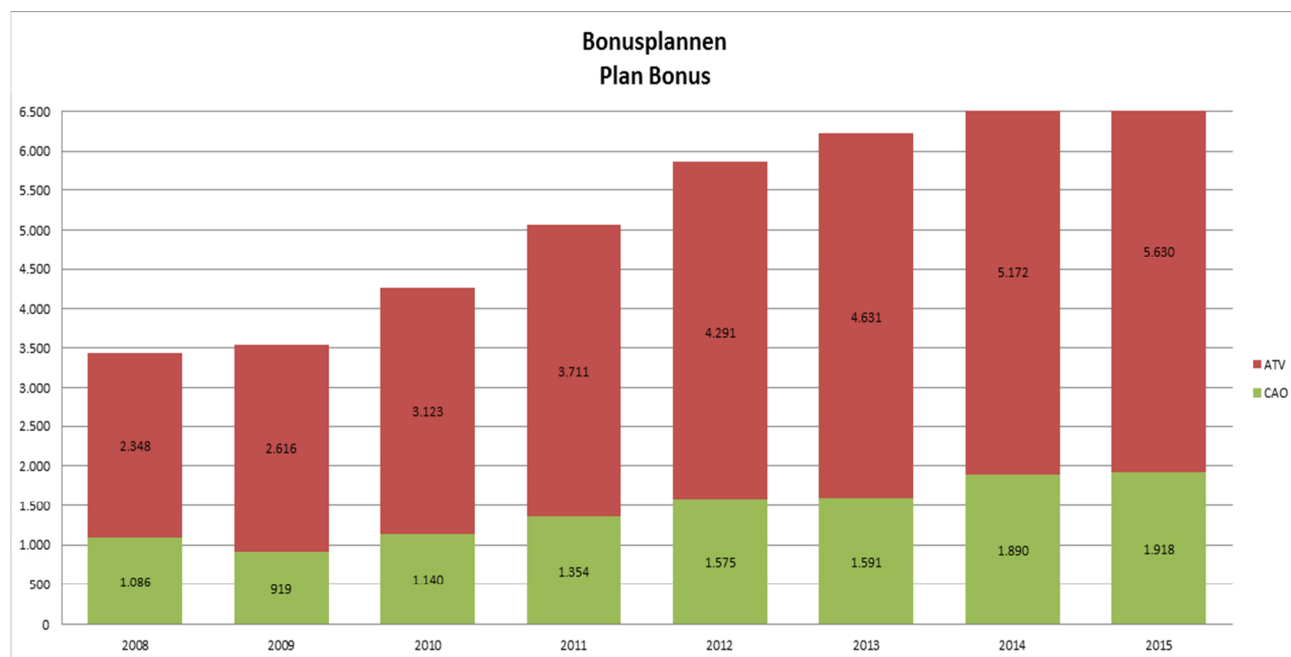
⁵ Koninklijk besluit van 26 mei 2015 tot wijziging van artikel 38, §3*novies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers (B.S. 8 juni 2015).

⁶ Wet van 6 december 2015 tot wijziging van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 op het stuk van de maaltijdcheques en de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (B.S. 17 december 2015).

Van het systeem van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen wordt bovenal gebruik gemaakt op ondernemingsniveau.

Het systeem kan vrij succesvol worden genoemd. Het aantal bonusdossiers is sinds de invoering ervan namelijk verdubbeld.

Op ondernemingsniveau werden in 2015 meer dan 5.500 toetredingsaktes (ATV) en net geen 2.000 CAO's neergelegd op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In 2008 betrof het circa 2300 toetredingsaktes en een 1000-tal CAO's.



In 2014 werd voor 526.262.845,34 EUR⁷ aan bonussen toegekend aan werknemers in het kader van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen.

	Eerste kwartaal	Tweede kwartaal	Derde kwartaal	Vierde kwartaal
Totaal bedrag van de toegekende bonussen (in EUR)	209.824.910,70	133.109.504,04	66.764.159,19	116.564.271,41
Aantal betrokken werknemers	203.430	149.746	119.636	133.490

⁷ Cijfergegevens afkomstig van de RSZ. Een werknemer kan in meerdere kwartalen een niet-recurrent voordeel krijgen: in dat geval komt deze werknemer voor in elk kwartaal waarin het voordeel wordt aangegeven in de DMFA (Déclaration Multifonctionnelle / MultiFunctionele Aangifte).

2.7. Verhoging van anciënniteitsdagen

Anciënniteitsdagen zijn extra verlofdagen die worden toegekend aan werknemers indien zij een bepaald aantal jaren dienstanciënniteit hebben behaald, vaak is dit na 5 of 10 jaar. De anciënniteit die in rekening wordt gebracht wordt vastgelegd via CAO en betreft meestal sector- of ondernemingsanciënniteit.

Bij acht paritaire (sub)comités worden in 2015 of 2016 het aantal anciënniteitsdagen verhoogd of de geldende aanspraakvoorwaarden versoepeld. In het Paritair Comité voor de textielverzorging (PC 110) wordt de sectoranciënniteit die vereist is om twee anciënniteitsdagen te verkrijgen teruggebracht van 30 jaar naar 25 jaar. De voorwaarde voor het verkrijgen van drie anciënniteitsdagen wordt eveneens verlaagd van 35 naar 30 jaar anciënniteit.

Het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226) geeft een dag extra anciënniteitsverlof aan de werknemers die 40 jaar anciënniteit hebben, waardoor zij recht hebben op maximaal 8 extra verlofdagen in plaats van 7 dagen.

Het anciënniteitsverlof is een instrument dat beoogt oudere werknemers langer op de arbeidsmarkt te houden.

2.8. Tussenkost in de vervoerskosten van de werknemers

In uitvoering van het IPA 2009-2010 werd CAO 19ter van 5 maart 1991 vervangen door CAO 19octies van 20 februari 2009 die in werking is getreden op 1 februari 2009.

Deze CAO heeft een suppletief karakter d.w.z. dat de sectoren ervan kunnen afwijken en bij sectorale CAO een gunstigere werkgeverstussenkost voorzien.

Tussenkost in de kosten van het gemeenschappelijk openbaar vervoer per trein

De werkgeversbijdragen opgenomen in artikel 3 van CAO 19octies en in het KB van 28 juli 1962 zijn forfaitaire bedragen, die voor 2 jaar worden vastgesteld (oorspronkelijk van 1 februari 2009 tot 31 januari 2011), zonder dat ze werden geïndexeerd.

In het IPA 2009-2010 werd afgesproken om tweejaarlijks en voor de eerste maal in 2011 over de aanpassing van de werkgeversbijdrage opgenomen in artikel 3 van de CAO 19octies te onderhandelen met de sociale partners, en dat onafhankelijk van de verhoging van de prijs van de treinkaart. Voor 2015-2016 werd overeengekomen om de forfaitaire bedragen, die gelden sinds 1 februari 2009, te blijven toepassen. Wanneer de CAO 19octies werd gesloten, bedroeg het gemiddelde percentage van de werkgeverstussenkost in de vervoerskosten per trein 75% (60% tot 31 januari 2009). De reële percentages variëren van 71,80% tot 78,50%. Voor het jaar 2015 bedraagt de gemiddelde werkgeverstussenkost 69,89%.

Van de 170 paritaire comités beschikken er 123 over een CAO die in een werkgeverstussenkost voorziet bij gebruik van gemeenschappelijk openbaar vervoer per trein.

Bij die 123 sectoren stelt men het volgende vast:

- 10 sectoren hebben CAO's - vaak relatief oude – die in een werkgeverstussenkomst voorzien waarbij het bedrag lager ligt dan wat voorzien is in de wet en in het suppletief karakter van de CAO 19octies van 20 februari 2009.

- 36 sectoren hebben CAO's die in een werkgeverstussenkomst voorzien waarbij het bedrag hoger is dan wat voorzien is in de wet en in het suppletief karakter van de CAO 19octies van 20 februari 2009.

- 31 sectoren hebben CAO's die in een werkgeverstussenkomst voorzien waarbij het bedrag gelijk is aan 100% van de prijs van een treinkaart voor een overeenkomstige afstand.

- 46 sectoren hebben CAO's die in een werkgeverstussenkomst voorzien die gelijk is aan wat voorzien is in de wet en in het suppletief karakter van de CAO 19octies van 20 februari 2009.

Tussenkomst in de kosten van het gemeenschappelijk openbaar vervoer - anders dan per trein

De tussenkomst van de werkgever is verplicht wanneer de afgelegde afstand minstens 5 kilometer bedraagt, te rekenen vanaf de vertrekhalte.

De werkgeverstussenkomst varieert naargelang de prijs van het vervoer evenredig is aan de afstand (de tussenkomst is gelijk aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart voor een overeenkomstige afstand zonder evenwel 75% van de werkelijke prijs van het vervoer te overschrijden) of naargelang er een eenheidsprijs geldt, ongeacht de afstand (een tussenkomst van 71,8% van de effectieve prijs van het vervoer wordt toegepast maar deze is beperkt tot de tussenkomst voorzien voor de trein voor een afstand tot 7 kilometer).

Van de 170 paritaire comités beschikken er 126 over een CAO die in een werkgeverstussenkomst voorziet bij gebruik van gemeenschappelijk openbaar vervoer, anders dan per trein.

Bij die 126 sectoren stelt men het volgende vast:

- 23 sectoren hebben CAO's - vaak relatief oude - die in een werkgeverstussenkomst voorzien waarbij het bedrag lager is dan wat voorzien is in het suppletief karakter van de CAO 19octies van 20 februari 2009.

- 42 sectoren hebben CAO's die in een werkgeverstussenkomst voorzien waarbij het bedrag hoger ligt dan wat voorzien is bij het suppletief karakter van de CAO 19octies van 20 februari 2009.

-32 sectoren hebben CAO's die in een werkgeverstussenkomst voorzien waarbij het bedrag gelijk is aan 100% van de prijs van een treinkaart voor een overeenkomstige afstand of, in voorkomend geval, gelijk is aan 100% van de werkelijke prijs van het vervoersbewijs.

- 29 sectoren hebben CAO's die in een werkgeverstussenkomst voorzien die gelijk is aan wat vastgelegd is door het suppletief karakter van de CAO 19octies van 20 februari 2009.

Privé-vervoer

De tussenkomst van de werkgever in het privé-vervoer is niet verplicht. Dergelijke tussenkomst mag evenwel worden geregeld op sectoraal niveau of op ondernemingsniveau.

Van de 170 paritaire comités beschikken er 143 over een CAO die in een werkgeverstussenkomst voorziet bij gebruik van privé-vervoer.

Bij die 143 sectoren zijn er 84 die CAO's hebben die uitdrukkelijk een werkgeverstussenkomst voorzien bij gebruik van de fiets en 3 sectoren die CAO's hebben die uitdrukkelijk een werkgeverstussenkomst voor voetgangers voorzien.

3. Functieclassificaties (bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen)

Het principe van een gelijk loon voor vrouwen en mannen staat in verschillende internationale en nationale wetteksten. Ondanks dit groot juridisch arsenaal is loongelijkheid echter nog geen realiteit.

In 2012 werd op dit vlak een nieuw parlementair initiatief genomen. Dit resulteerde in de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Deze wet werd gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Eén van de doelstellingen van deze wet is de bestrijding van de loonkloof in strikte zin. Dit is het bestrijden van de onderbetaling van de werknemers door actie te ondernemen op het niveau van de loonvorming.

Het is daarom belangrijk om de sociale partners hierbij te betrekken en om van de loonkloof een permanent thema van het sociaal overleg te maken en dit op de drie onderhandelniveaus: interprofessioneel, sectoraal en op het niveau van de onderneming.

Deze wet legt daarom op alle drie de onderhandelniveaus maatregelen op.

Wat het sectoraal niveau betreft, om zeker te zijn van de genderneutraliteit van de sectorale functieclassificaties, heeft de wet een controle van de sectorale functieclassificaties ingevoerd.

Deze controle wordt uitgevoerd door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

Na afloop van de controleprocedure stelt de FOD WASO een lijst samen, waarop de paritaire comités staan die :

- een niet-genderneutrale functieclassificatie hebben;
- niet de noodzakelijke wijzigingen hebben aangebracht binnen de termijnen van twee jaar;
- en dit zonder geldige rechtvaardiging.

Deze lijst wordt overgemaakt aan de Minister van Werk en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Een groot gedeelte van deze controle werd gerealiseerd in de jaren 2014 en 2015. Alle bestaande functieclassificaties op 1 juli 2013 (datum van inwerkintreding van de voornoemde wet van 12 juli 2013) en alle nieuwe functieclassificaties (op enkele recente classificaties na) werden immers gecontroleerd.

De controle werd uitgevoerd op basis van een meetinstrument dat werd opgesteld in een samenwerking tussen de KU Leuven en de FOD WASO.

Dit meetinstrument bestaat uit een vragenlijst van 12 vragen gebaseerd op criteria die volgens de literatuur beschouwd wordt als « goede praktijken ». Dit zijn praktijken die bijdragen tot het opstellen van een genderneutrale functieclassificatie.

Eén van deze vragen betreft het genderneutraal karakter van de functietitels : is er een verwijzing naar het geslacht in de benaming van de functietitels? Hebben sommige functietitels een mannelijke vorm en andere een vrouwelijke vorm?

De uiteindelijke evaluatie bevat twee elementen:

- het wel of niet slagen op de genderneutraliteitscontrole;
- score van 15 punten op de goede praktijken.

Een functieclassificatie wordt als niet-genderneutraal beschouwd indien de functietitels niet-genderneutraal zijn.

Indien dit het geval is, moet de functieclassificatie verplicht worden gewijzigd.

Indien de score op de goede praktijken echter lager is dan 7,5/15, wordt aan het paritair comité geadviseerd om hun functieclassificatie te herzien.

Ongeveer 165 functieclassificaties die reeds bestonden op 1 juli 2013 en 90 nieuwe classificaties werden gecontroleerd.

De resultaten waren als volgt:

Functieclassificaties die reeds bestonden op 1 juli 2013:

- Niet-genderneutraal : **5%**
- Niet-genderneutraal + score < 7,5/15 op de “goede praktijken” : **17%**
- Genderneutraal : **15%**
- Genderneutraal + score < 7,5/15 op de “goede praktijken” : **63%**

Nieuwe functieclassificaties:

- Niet-genderneutraal : **6%**
- Niet-genderneutraal + score < 7,5/15 op de “goede praktijken” : **6%**
- Genderneutraal : **28%**
- Genderneutraal + score < 7,5/15 op de “goede praktijken” : **60%**

Er zijn in totaal 45 niet-genderneutrale functieclassificaties die verplicht moeten worden gewijzigd.

Op dit moment zijn er drie paritaire comités die hun functieclassificatie hebben aangepast.

Er dient rekening te worden gehouden met het feit dat de meeste beslissingen werden meegedeeld op 30 april 2015. Vóór deze datum werd geen enkele beslissing meegedeeld. Hierdoor beschikken de paritaire comités over een termijn die ten vroegste op 30 april 2017 verstrijkt om de functieclassificaties te corrigeren.

4. Vorming

4.1. *Verhoging van de sectorale vormingsinspanningen*

Bij het IPA 2007-2008 hebben de sociale partners de sectoren willen responsabiliseren en dat via de uitwerking op het niveau van elke sector van concrete pistes om, ofwel de overeengekomen financiële inspanningen van 0,1 procentpunten per jaar te versterken, ofwel de participatiegraad aan vorming jaarlijks met 5 procentpunten te doen toenemen. De sectoren moeten die inspanning voortzetten zolang de algemene doelstelling van 1,9% niet bereikt is.

Een controlecyclus werd ingesteld zodanig dat, wanneer de globale inspanningen van de werkgevers van de privésector samen niet 1,9 % van de loonmassa van die ondernemingen bedragen, de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren een bijkomende bijdrage van 0,05 % moeten betalen voor de financiering van het betaald educatief verlof. Sinds 1 januari 2015 is, ten gevolge van de regionalisering van het betaald educatief verlof, de voormelde bijdrage bestemd voor de financiering van de inspanningen ten gunste van personen die behoren tot de risicogroepen.

Bovendien legt de regelgeving de sectoren ook op om, vanaf 1 januari 2015, een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten die minstens voorziet in het equivalent van één dag vorming per jaar en per werknemer.

Op 23 oktober 2014 heeft het Grondwettelijk Hof geoordeeld dat artikel 30 van wet van 23 december 2005 de beginselen van gelijkheid en van niet-discriminatie schond omdat de regeling niet toeliet rekening te houden met de effectief geleverde inspanningen door een onderneming die tot een sector behoort waar er geen CAO werd gesloten.

In antwoord op dit arrest en in uitvoering van het sociaal akkoord 2015-2016 heeft de wetgever beslist een “stand-still” in te voeren voor de periode 2015-2016.

De wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid heeft bijgevolg de uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 geschorst.

De voormelde wet van 23 april 2015 bepaalt enerzijds dat de verplichting voor de sectoren om een collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende vormingsinspanningen te sluiten geschorst is voor de jaren 2015 en 2016, en anderzijds dat de bijkomende werkgeversbijdrage van 0,05% niet zal geïnd worden noch voor de jaren 2012, 2013 en 2014, noch voor de jaren 2015-2016 (zijnde de periode gedekt door de stand-still).

Het percentage van de vormingsinspanningen bereikt gedurende de periode 2013-2014 moet op hetzelfde niveau behouden blijven tijdens de periode 2015-2016.

Over het totaal aantal sectoren hebben 20 paritaire comités een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de stand-still voor de jaren 2015-2016 bevestigt en 31 paritaire comités hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de inspanningen inzake vorming voor de jaren 2015-2016 heeft verhoogd.

In het kader van het eind 2012 aangenomen Relance-plan heeft de vorige Regering aan een groep van experts meerdere opdrachten toevertrouwd, waaronder het objectiveren van de vormingsinspanningen van de ondernemingen ten aanzien van de 1,9% vastgesteld door de voormelde wet van 23 december 2005 omdat er interpretatieverschillen bestonden m.b.t. de concrete verwezenlijking van deze doelstelling.

De groep van experts heeft in juli 2013 een eerste verslag afgeleverd waarin hij besloot dat het onmogelijk is vast te stellen of de uitgaven voor vorming al dan niet 1,9% van de loonmassa van de ondernemingen uit de privésector in België vertegenwoordigen, in het bijzonder omwille van de onduidelijkheid van het wettelijk kader vastgesteld door artikel 30 van de voormelde wet van 23 december 2005.

Gelet op de besluiten van deze expertengroep heeft de regering hem een nieuwe opdracht toevertrouwd die er in bestaat te zoeken naar meetbare doelstellingen inzake vorming die zouden kunnen ingevoerd worden zowel op nationaal niveau als op niveau van de bedrijfstakken en van de ondernemingen.

De expertengroep heeft een tweede rapport afgeleverd in november 2015.

Om te antwoorden op de besluiten van het bovengenoemde rapport van experts en op het arrest van het Grondwettelijk Hof is de regering begonnen met het bestaande systeem te hervormen.

4.2. *Ingroei- en startersbanen/risicogroepen*

- Koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), (B.S. 8 april 2013);
- Nota van de Minister van Werk van 19.05.2015 aan de Voorzitters van de Paritaire (sub)comités betreffende de ingroeibanen.

Het koninklijk besluit van 19 februari 2013 legt aan de werkgevers, gebonden door een CAO op om een inspanning van minimum 0,05% van de loonmassa, op de bijdrage van 0,10%, voor te behouden voor een of meerdere groepen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit.

Van de 0,05% van de loonmassa waarvan hiervoor sprake is, dient ten minste 0,025% voorbehouden te worden voor de werknemers bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit en in het bijzonder de jongeren onder de 26 jaar.

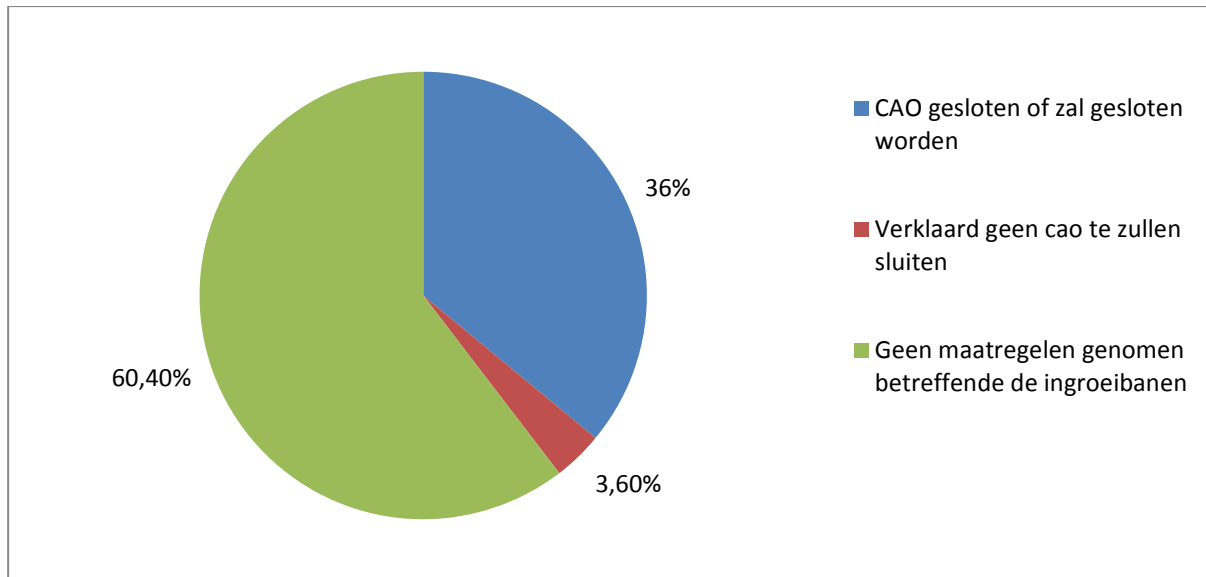
De federale overheid heeft van de tewerkstelling van jongeren een prioriteit gemaakt.

Daarom is beslist om het deel van 0,025% dat onder andere bestemd is voor de jongeren onder de 26 jaar, te verdubbelen om de sectoren te stimuleren om maatregelen te nemen om ingroeibanen te creëren door gebruik te maken van deze extra middelen.

Deze maatregelen dienen genomen te worden door middel van sectorale CAO's. Aan de sociale partners is een grote autonomie gelaten over de wijze waarop de ingroeibanen uitgevoerd zullen worden in de sectoren.

Deze door de Minister voorgestelde maatregel kent een zeker succes bij de sociale partners.

Zo hebben 38 van de 170 paritaire (sub)comités een CAO gesloten betreffende de ingroeibanen, 22 paritaire (sub)comités hebben een bespreking van de ingroeibanen op de agenda geplaatst, 6 paritaire (sub)comités hebben verklaard in de onmogelijkheid te verkeren om een positief gevolg te geven aan de vraag van de Minister en 66 paritaire (sub)comités hebben op dit ogenblik geen CAO gesloten over deze materie (de besprekingen hierover zijn nog steeds lopende en er blijven nog 6 maanden over voor onderhandelingen; de door de Minister voorgestelde maatregel is niet beperkt in de tijd).



Gelet op de grote vrijheid die de Minister van Werk heeft gelaten betreffende de uitvoering van de voorgestelde maatregel hebben de sectoren op verschillende wijzen gereageerd op de vraag van de Minister.

Uit een lezing van de verschillende CAO's gesloten over deze materie blijkt dat de sociale partners 4 verschillende manieren gekozen hebben om de vraag van de Minister uit te voeren en de tewerkstelling van jongeren aan te moedigen in hun sector, namelijk:

a) Verdubbeling van de bijdragen

Van de 38 betrokken paritaire (sub)comités die een CAO gesloten hebben betreffende de ingroeibanen hebben er 14 besloten om de inspanning van 0,025% voor de creatie van ingroeibanen te verhogen naar 0,05%.

b) Tewerkstellingspremies

Van de 38 betrokken paritaire (sub)comités hebben er 7 besloten om de werkgevers te stimuleren om jongeren onder de 26 jaar aan te werven in het kader van de ingroeibanen door hen hulp te bieden bij de aanwerving in de vorm van premies. Deze optie is in het bijzonder gekozen in de industriector, de sector van de handel in voedingswaren, de textielsector en de sector van de kleinhandel en de warenhuizen.

De premies schommelen tussen de 750 en 2.500 euro voor jonge werknemers bij een voltijdse betrekking.

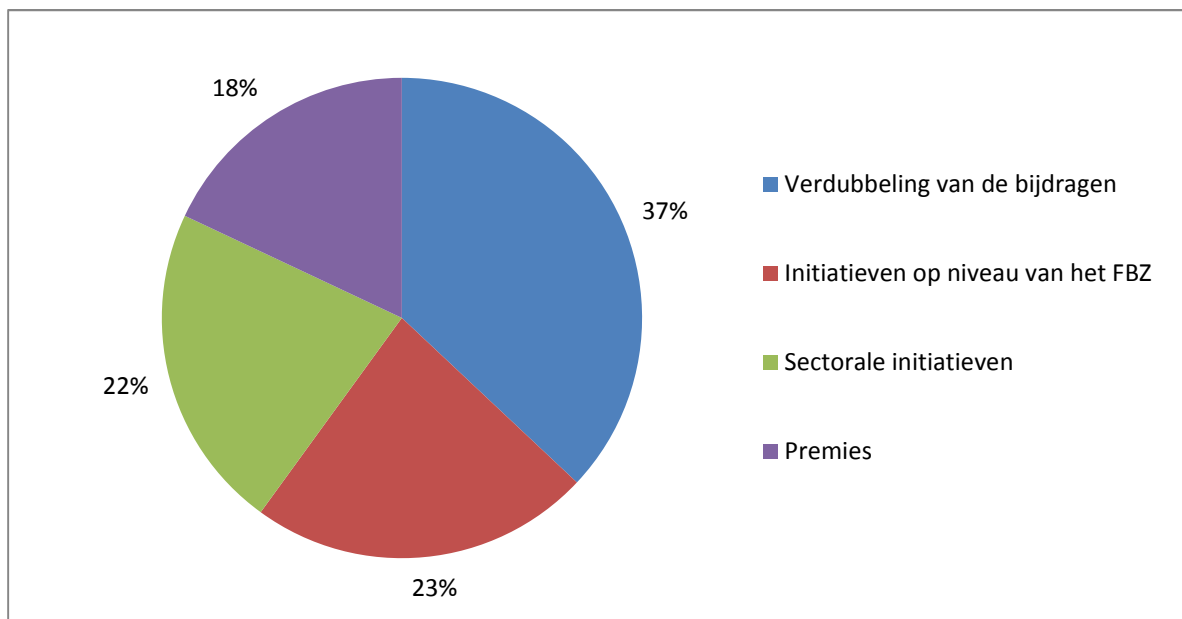
c) *Initiatieven op het niveau van de Fondsen voor Bestaanszekerheid*

Van de 38 betrokken paritaire (sub)comités hebben er 9 besloten om de problematiek van de ingroeibanen samen met de Fondsen voor Bestaanszekerheid te behandelen. Zo wordt in sommige sectoren de problematiek van de ontwikkeling van de ingroeibanen behandeld en bestudeerd met het Fonds voor Bestaanszekerheid, bijvoorbeeld in de bankensector en de sector van de maatschappijen voor de hypothecaire leningen. De bouwsector zal een begeleiding van de jongeren via een mentor ontwikkelen met het oog op hun integratie in de sector. Ten slotte doen verschillende sectoren beroep op de opgebouwde reserves op niveau van de Fondsen voor Bestaanszekerheid en kennen een deel hiervan toe om de tewerkstellingspremies te financieren voor de werkgevers die jongeren aanwerven in het kader van de ingroeibanen.

d) *Concrete initiatieven op het niveau van de sector*

Van de 38 betrokken paritaire (sub)comités hebben er 8 in hun CAO geregeld op welke manier de jobs bewerkstelligd moeten worden. Zo wordt in de sector van de papier- en kartonbewerking, de sector van de openbare kredietinstellingen en de sector van de terugwinning van grondstoffen voorzien in een specifieke begeleiding van de jonge werknemers alsook in de toepassing van de verloningsregels van kracht in de sector waar jonge werknemers aangenomen worden in het kader van de ingroeibanen. De sector van de bewakingsdiensten verbindt zich ertoe om, wat hen betreft, minimum 20 jongeren onder de 25 jaar aan te werven in het kader van de ingroeibanen.

De verschillende maatregelen worden geïllustreerd door onderstaande grafiek :



Er dient bovendien opgemerkt te worden dat sommige sectoren niet gunstig geantwoord hebben op de vraag van de Minister voor de redenen die ze inroepen in hun antwoord aan de Minister. Zo wenst de non-profit sector geen « ingroeibanen- CAO's » af te sluiten omdat de sociale partners van mening zijn dat ze in het kader van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 reeds voldoende inspanningen hebben geleverd voor de doelgroepen en in het bijzonder voor de jongeren onder de 26 jaar en ze vrezen dat: « *een verdere verenging van deze middelen een nefaste impact kan hebben op de lopende vormingsprojecten in onze sector* ».

5. Innovatie

De voorgeschiedenis van de huidige maatregelen omtrent innovatie is terug te vinden in een gezamenlijke Competitiviteitsverklaring van de leden van de Groep van 10 van 27 maart 2006 en het Interprofessioneel Akkoord voor de periode 2007-2008 : voor een innovatieve economie en werkgelegenheid.

De rechtsbasis voor deze maatregelen is artikel 22 van wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance en het koninklijk besluit van 4 juli 2014 tot uitvoering van de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor, competitiviteit, werkgelegenheid en relance.

Bovenvermeld koninklijk besluit stelt dat de rapportering via collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) een beeld dient te geven van enerzijds de belangrijkste uitdagingen inzake structurele transformatie waarmee de (sub)sectoren, waarvoor het paritair (sub)comité bevoegd is, geconfronteerd worden en de antwoorden die hierop kunnen gegeven worden anderzijds.

De paritaire (sub)comités moeten, vóór 30 september van het eerste jaar van de duur van het interprofessioneel akkoord (IPA), CAO's betreffende innovatie sluiten. Deze CAO's moeten enerzijds een rapportering inzake innovatie bij de werkgevers die ressorteren onder het paritair (sub)comité bevatten en anderzijds engagementen inzake de verbetering van de innovatie voor de duur van het IPA opnemen.

Deze rapportering wordt verwezenlijkt op basis van een boordtabel. De vorm en de inhoud van de boordtabellen worden door de paritaire (sub)comités bepaald door middel van een CAO. Bij gebreke aan een CAO worden de vorm en de inhoud bepaald door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven (CRB). De boordtabellen moeten tweejaarlijks gerealiseerd worden door het secretariaat van de CRB in samenwerking met de FOD Economie.

Bovenvermeld koninklijk besluit stelt bovendien dat de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen een lijst van sectoren die een CAO hebben neergelegd waarin een verslag inzake innovatie is opgenomen, overmaakt aan het secretariaat van de CRB, ten laatste in de maand januari van het tweede jaar van de duur van het interprofessioneel akkoord.

In het sectoraal overleg kan vastgesteld worden vast dat slechts een minderheid van de paritaire (sub)comités een CAO omtrent innovatie hebben gesloten. In 2014 hebben 12 paritaire (sub)comités een CAO gesloten voor onbepaalde duur en 8 paritaire (sub)comités een CAO van bepaalde duur. In 2015 hebben 4 paritaire (sub)comités een CAO gesloten voor onbepaalde duur en 5 paritaire (sub)comités een CAO van bepaalde duur. In 2016 heeft 1 paritair comité een CAO gesloten in 2016 voor bepaalde duur.

Van deze sectoren zijn er ongeveer de helft arbeiderssectoren (100) en de helft gemengde sectoren (300) en slechts een paar bediendensectoren (200).

Ongeveer de helft van de CAO's stelt dat innovatie belangrijk is voor het behoud en het creëren van tewerkstelling.

Uitdagingen worden duidelijk vermeld in ongeveer de helft van CAO's. De thema's die het meest worden opgesomd zijn de behoefte aan opleidingen (om diverse redenen), een eindloopbaanbegeleiding, de nood aan investeringen (om diverse redenen), de evolutie van wetgeving en normatief kader, de hervorming van bepaalde functies, het stijgend aandeel van bepaalde kosten in productprijs (arbeidskost, energiekost,...).

Wat de te ondernemen stappen betreft om de uitdagingen te verwezenlijken, beperken de meeste CAO's zich tot de volgende zaken : het in kaart brengen van initiatieven en projecten, het voeren van een debat rond aanmoediging en opvolging van innovatieprojecten en-de (jaarlijkse) rapportering. In bepaalde gevallen maakt de CAO ook melding van wie het document opstelt en/of bespreekt en/of goedkeurt. Slechts een paar CAO's voorzien ook in een evaluatiemoment of -mogelijkheid.

In ongeveer de helft van de CAO's wordt ook aangegeven met wie er wordt samengewerkt. Dit is heel divers : dat gaat over verwezenlijkingen binnen het paritair comité, sociaal fondsen, vormingsinstituten, instellingen die actief zijn in de sector, universiteiten, instellingen die actief zijn rond tewerkstelling (CRB, VDAB, ...).

6. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen)

6.1 Notie

Het SWT (het vroegere brugpensioen) is een bijzonder stelsel van toepassing op oudere werknemers die worden ontslagen en die een aanvullende vergoeding (= de bedrijfstoeslag) zullen ontvangen bij hun werkloosheidsuitkering. Deze bedrijfstoeslag wordt betaald door de werkgever die hen heeft ontslagen. Dit recht op een bedrijfstoeslag vindt zijn oorsprong in een collectieve arbeidsovereenkomst. De ontslagen werknemer moet eveneens voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voorzien in de wetgeving eigen aan het SWT om het statuut van werkloze met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) te bekomen.

6.2 Juridische basis

Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, gewijzigd bij het K.B. van 30 december 2014 en de CAO's gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 (CAO nr.17 tricies sexies tot wijziging van de CAO nr.17 en de CAO's nr.107, 111, 112, 113, 114, 115, 116 en 117).

6.3 Nieuwigheden met een impact op de sectorale onderhandelingen in 2015 en 2016

6.3.1. De algemene regel en de mogelijke afwijkingen

Sinds 1 januari 2015 werd het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag opnieuw grondig gewijzigd. Het door de regering vooropgestelde objectief – het bereiken van een tewerkstellingspercentage van 50 % in 2020 voor werknemers tussen 55 en 64 jaar – leidde tot het engagement het luik eindloopbaan te hervormen en het gebruik van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te beperken. Het door de regering gestelde doel was om de leeftijdsvoorwaarde voor alle nieuwe werklozen met bedrijfstoeslag (CAO nr.17) vanaf 1 januari 2015 op te trekken van 60 tot 62 jaar, om de leeftijd voor de toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers ontslagen in een onderneming die erkend werd als zijnde een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering op 60 jaar te brengen in 2017 en te voorzien in een verhoging van de leeftijd voor toetreding tot het SWT tot 58 jaar vanaf 1 januari 2015 en tot 60 jaar vanaf 1 januari 2017 voor de stelsels lange loopbaan, nachtarbeid, zware beroepen en in de bouwsector. De onderhandelingen met de sociale partners hebben echter geleid tot een versoepeling van de geplande nieuwe regels waardoor de partners die zetelen in de Nationale Arbeidsraad de conventionele instrumenten noodzakelijk voor de verdere uitvoering van deze nieuwe wetteksten, hebben moeten aanpassen.

Zo wordt vanaf 1 januari 2015, het toekennen van het statuut van werkloze met bedrijfstoeslag aan een ontslagen werknemer die op het einde van zijn arbeidsovereenkomst, 62 jaar of ouder is, de **regel**. Mannen moeten op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden als loontrekkende van 40 jaar kunnen bewijzen. Vrouwen moeten op 1 januari 2015, een

beroepsverleden van 31 jaar kunnen bewijzen. Nadien wordt de loopbaanvoorwaarde voor vrouwen telkens met 1 jaar verhoogd om in 2024 eveneens op 40 jaar te komen. De CAO nr.17 werd in deze zin aangepast.

Nochtans maken **overgangsmaatregelen** het nog steeds mogelijk om toe te treden tot het SWT vanaf de leeftijd van 60 jaar. De ondernemingen en de sectoren kunnen voorzien in een SWT vanaf 60 jaar mits een beroepsverleden van 40 jaar voor de mannen en een beroepsverleden van 31 jaar in 2015 voor de vrouwen, 32 jaar in 2016 en 33 jaar in 2017. Om van deze maatregel gebruik te kunnen maken, moeten de sectoren en/of de ondernemingen, collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten en deze vóór 1 juli 2015 neerleggen op de griffie van de dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de F.O.D Werkgelegenheid. Deze cao's moeten ten laatste op 1 januari 2015 in werking treden en hebben een maximale duur van 3 jaar, d.w.z. tot en met 31 december 2017. Om van deze overgangsmaatregelen en de toetreding tot het SWT vanaf de leeftijd van 60 jaar gebruik te kunnen maken, hebben de sectoren dus snel cao's moeten afsluiten en neerleggen vóór 1 juli 2015. Deze overgangsmaatregelen kende een groot succes. Bijna alle sectoren hebben voorzien in dit overgangsregime en hebben cao's neergelegd die voorzien in dit SWT vanaf de leeftijd van 60 jaar (zie tabel 2). Dit verklaart eveneens het groot aantal afgesloten cao's m.b.t. het SWT in 2015 (zie tabel 1).

Afwijkende stelsels blijven nog bestaan. Binnen de afwijkende stelsels die op 31 december 2014 voorzagen in een toetreding tot het SWT vanaf de leeftijd van 56 jaar, wordt de leeftijd opgetrokken tot 58 jaar vanaf 1 januari 2015 (SWT nachtarbeid - zwaar beroep - in de bouwsector en 33 jaar beroepsverleden / SWT met 40 jaar beroepsverleden).

Voor de periode 2015-2016 zijn de sectoren verplicht sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten opdat de ondernemingen binnen hun sector gebruik zouden kunnen maken van het SWT vanaf 58 jaar met 33 jaar beroepsverleden in het kader van de uitoefening van een zwaar beroep, nachtarbeid of in de bouwsector. Voor de andere afwijkende stelsels (SWT 58 jaar, 35 jaar beroepsverleden en uitoefening van een zwaar beroep, SWT 58 jaar, 35 jaar beroepsverleden voor de mindervalide werknemers), is het afsluiten van sectorale cao's niet noodzakelijk behalve wanneer de sector aan de toekomstige werkloze met bedrijfstoeslag, een bedrijfstoeslag wenst toe te kennen waarvan het bedrag hoger is dan het bedrag voorzien in de CAO nr.17. De leeftijd van 58 jaar zal daarna op 60 jaar worden gebracht, maar ook deze verhoging van de leeftijd kan worden vermeden indien de sectoren, voor de periode na 2016, een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die algemeen verbindend wordt verklaard bij koninklijk besluit en die voorziet in een leeftijd lager dan 60 jaar, maar die niet lager dan 58 jaar mag zijn, in het kader van een toekomstige CAO in de NAR gesloten.

Door de complexiteit van de teksten hebben heel wat sectoren er voor gekozen om collectieve arbeidsovereenkomsten binnen de afwijkende stelsels af te sluiten en dit met het oog op het vermijden van een verhoging van de leeftijd tot 60 jaar (zie tabel 2 in bijlage).

6.3.2. SWT voor ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering

Vanaf 1 januari 2015 wordt de leeftijd voor de toetreding tot het SWT voor ondernemingen die werden erkend als zijnde een onderneming in moeilijkheden en/of in herstructurering op 55 jaar gebracht. Deze leeftijd wordt geleidelijk opgetrokken met 1 jaar tot 60 jaar in 2020. De CAO nr.117, gesloten in de NAR op 27 april 2015, maakt het mogelijk deze geleidelijke verhoging van de leeftijd te vermijden en de leeftijd op 55 jaar te behouden in 2016 (i.p.v.56 jaar) indien de onderneming dit wenst. In dit geval moet de onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten die *uitdrukkelijk* verwijst naar de CAO nr.117 van de NAR. De erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering wordt toegekend door de Minister van Werk en dit na advies door de Adviescommissie opgericht binnen de dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de F.O.D Werkgelegenheid. Deze paritair samengestelde commissie brengt advies uit aan de Minister van Werk sinds 1992. Sinds 1 januari 2015 moet de Commissie **verplicht** geraadpleegd worden door de Minister.

Tussen 1 januari 2015 en 31 maart 2016 is deze Commissie 14 keer samengekomen en heeft een advies uitgebracht m.b.t. 138 aanvragen tot erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden en/of in herstructurering.

6.4 Cijfergegevens

Tabel 1

	2013	2014	2015	2016 (op 30/04)
Aantal geregistreerde CAO's SWT /	200	188	284	80

Tabel 2:

Stelsel SWT	Aantal P(S)C	Aantal P(S)C met een cao SWT (*)	%
62/40	14	122	11,48
60/40	120 (**)	122	98,36
58/40	85	122	69,67
58/35 – medisch SWT	39	122	31,97
58/35 - Zwaar beroep	57	122	46,72

58/33 – Zwaar beroep	65	122	53,28
58/33 nachtarbeid	77	122	63,11

(*) er werd geen rekening gehouden met de P(S)C 328 (Paritair Comité voor het stads- en streekvervoer): de bepalingen van het KB van 3 mei 2007 zijn niet op hen van toepassing)

(**) 2 P(S)C zonder SWT 60/40 jaar: PC 107 (PC voor de meester-kleermakers, de klermaaksters en naaisters) en het PSC 315.01 (PSC voor het technisch onderhoud, bijstand en opleiding in de luchtvaartsector).

7. Tijdskrediet

7.1. Rechtsbasis

- Het recht op tijdskrediet wordt geregeld door de cao nr.103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012. De cao nr. 103 geeft een mandaat aan sectoren en/of ondernemingen om bepaalde punten van het recht op tijdskrediet verder uit te werken.
- Het recht op onderbrekingsuitkering wordt geregeld door het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het KB van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.
- Verder wordt in de cao nr.118 van 27 april 2015 het interprofessioneel kader vastgelegd voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar voor wat betreft de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

7.2 Nieuwigheden met een impact op de onderhandelingen 2015-2016

Het KB van 30 december 2014 heeft een aantal wijzigingen doorgevoerd inzake het recht op RVA-onderbrekingsuitkering en dit vanaf 1 januari 2015. Zo wordt de onderbrekingsuitkering bij niet-gemotiveerd tijdskrediet afgeschaft en bij het tijdskrediet voor de zorgmotieven, wordt de onderbrekingsuitkering uitgebreid tot 48 maanden. Bij het stelsel van de landingsbanen wordt de onderbrekingsuitkering ingeperkt: de leeftijd wordt opgetrokken van 55 jaar naar 60 jaar. Er zijn evenwel nog uitzonderingstelsels die een mogelijkheid voorzien om een landingsbaan op te nemen vanaf 55 jaar : ingeval van een zwaar beroep, een beroepsloopbaan van 35 jaar of in het geval dat de onderneming wordt erkend als zijnde een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Voor deze uitzonderingstelsels wordt bovendien in bovenvermeld KB een tijdspad uitgewerkt voor de geleidelijke optrekking van de minimumleeftijd inzake landingsbanen tot 60 jaar in 2019. Dit is parallel met het tijdspad dat geldt voor verhoging van de toegangsleeftijd tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor ondernemingen in moeilijkheden en/of herstructurering .

Op 27 april 2015 werd binnen de NAR de cao nr.118 gesloten voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar voor de periode 2015-2016 en dit voor wat betreft de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor werknemers met een beroepsloopbaan van 35 jaar, een zwaar beroep of tewerkgesteld in een onderneming die werd erkend als zijnde een onderneming in moeilijkheden of herstructurering. Voor wat betreft de lange loopbaan (35 jaar) en het zwaar beroep is een sectorale cao vereist om de leeftijdsgrens op 55 jaar te brengen voor de periode 2015-

2016. Voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering is een ondernemings-cao vereist waarin expliciet wordt verwezen naar de cao nr.118 van de NAR.

7.3. Hinderpalen bij de sectorale onderhandelingen 2015-2016

7.3.1. Geen parallellisme tussen het recht op tijdskrediet en het recht op een RVA- onderbrekingsuitkering

Zoals hierboven uiteengezet werd door het KB van 30 december 2014 het recht op een RVA-uitkering bij tijdskrediet grondig gewijzigd. De cao nr.103 is een instrument van en voor de sociale partners maar werd evenwel nog niet afgestemd op het bovenvermeld KB. Dit impliceert dat er sinds 1 januari 2015 een discrepantie bestaat tussen het recht op verlof en het recht op een RVA-uitkering. Dit leidt in de praktijk tot veel rechtsonzekerheid zowel voor de werkgevers als de werknemers. De uitbreiding van de RVA- uitkering zorgmotieven correspondeert niet meer met het recht op verlof zoals geregeld in cao nr. 103 en bijgevolg is deze uitbreiding nog steeds zonder voorwerp.

7.3.2 Moeizame besprekingen binnen de Nationale Arbeidsraad

De onderhandelingen tussen de interprofessionele sociale partners hebben echter (nog) niet geleid tot het herstel van het parallellisme tussen het recht op verlof en het recht op een uitkering.

7.4. Doorlichting van de sectorale CAO's

7.4.1. Cijfergegevens

	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016 (tot 31 maart 2016)</u>
Aantal geregistreerde cao's in uitvoering van CAO nr. 103	57	126	69	8
Aantal geregistreerde cao's in uitvoering van CAO nr. 118			65	5

7.4.2. Inhoud van de sectorale cao's

Uit de doorlichting van de sectorale CAO's blijkt dat in de meeste sectoren de eerdere uitvoering van de CAO nr.103 wordt voortgezet onder dezelfde voorwaarden en toepassingsmodaliteiten. Ruim 98 paritaire comités hebben het recht op gemotiveerd voltijds en halftijds tijdskrediet geopend voor een maximale duur van 36 maanden. In 11 paritaire comités wordt de duur beperkt tot 24 maanden en in 3 paritaire comités geldt een duur van 12 maanden. In 19 paritaire comités die een cao over het tijdskrediet hebben gesloten, wordt het recht op voltijds en halftijds tijdskrediet niet geopend. In sommige sectoren wordt de verhoging van de duur van het tijdskrediet gekoppeld aan bijkomende

voorwaarden(zoals bijvoorbeeld bijkomende anciënniteitsvoorwaarden).Daarnaast zijn er paritaire comités die de duur van het tijdskrediet moduleren in functie van de tijdskredietformule. Hierbij is het belangrijk dat er een zekere coherentie bewaard blijft. Voor een beperkt aantal paritaire comités gelden nog steeds de cao's gesloten in uitvoering van CAO 77 bis en dit via de overgangsregeling die werd uitgewerkt door de CAO nr.103.

De klemtoon bij de sectorale onderhandelingen 2015-2016 ligt evenwel op de uitvoering van de kader-cao nr.118. De sectoren kunnen vrij bepalen of ze al dan niet de kader-CAO nr.118 zullen uitvoeren. Het is opvallend dat bijna alle sectoren die de cao nr 103 hebben uitgewerkt eveneens de bepalingen van de CAO nr 118 hebben uitgevoerd voor de periode 2015-2016. Uit de analyse blijkt dat 91 paritaire comités, voor wat betreft het recht op een uitkering, de leeftijd blokkeren op 55 jaar voor de periode 2015-2016.Het merendeel van de paritaire comités sluiten cao's om de leeftijdsgrens te behouden op 55 jaar in het geval van een beroepsloopbaan van 35 jaar en voor zware beroepen.

Voor de invoering van landingsbanen vanaf 55 jaar in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering wordt voorafgaandelijk het advies gevraagd van de Adviescommissie SWT. De onderneming moet aantonen dat ontslagen worden vermeden en dat het aantal werknemers dat toetreedt tot SWT is verminderd. Voor de periode 2015-2016 werden er slechts 8 dossiers voorgelegd aan bovenvermelde Adviescommissie: dit heeft geleid tot 5 positieve adviezen en 1 negatief advies. In twee dossiers werd de onderneming erkend als onderneming in herstructurering voor wat betreft de verlaagde SWT-leeftijd maar werd m.b.t. de invoering van de landingsbanen vanaf 55 jaar voorlopig geen advies uitgebracht in afwachting dat de onderneming aantoont dat *alle* voorwaarden vervuld zijn.

8. Aanvullende pensioenen

8.1. Rechtsbasis

De Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid (WAP), regelt het juridisch kader.

8.2. Nieuwigheden met een impact op de onderhandelingen 2015-2016

Opheffen van verschillen werklieden / bedienden: belangrijke rol voor de sectoren

In de WAP werden een aantal nieuwe artikelen ingevoegd met het oog op de harmonisering van de statuten werklieden-bedienden inzake aanvullende pensioenen (Wet van 5 mei 2014). Deze wet legt de verplichting op om vanaf 1 januari 2025 een einde te maken aan het verschil in behandeling, dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, voor werklieden en bedienden die zich in een vergelijkbare situatie bevinden. Voor wat betreft het verleden, namelijk voor tijdsvakken van vóór 1 januari 2015, maken de verschillen geen discriminatie uit. Tijdens een overgangperiode, die aanvangt op 1 januari 2015 moeten de verschillen tussen werklieden en bedienden geleidelijk weggewerkt worden. In dit harmoniseringsproces kent de WAP een belangrijke rol toe aan de sectorale sociale partners die voor grote uitdagingen staan. De WAP bepaalt dat de paritaire comités die bevoegd zijn voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten onverwijld de onderhandelingen moeten opstarten met het oog op het afsluiten van protocolakkoorden. Deze protocolakkoorden zijn een tussenstap die uiteindelijk moeten leiden tegen uiterlijk 1 januari 2023 tot één of meerdere sectorale cao's waarbij een geharmoniseerd pensioenstelsel wordt ingevoerd.

Rapporteringsverplichting van de sectoren over harmoniseringstraject

De geviseerde paritaire comités en/of paritaire subcomités, dienen aan de NAR tegen 1 januari 2016, een verslag te bezorgen met een overzicht van de vooruitgang van de onderhandelingen op sectorniveau, om een einde te maken aan de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

8.3 Hinderpalen bij de sectorale onderhandelingen 2015-2016

Stand-still verplichting

In een aantal sectoren zijn vragen gerezen in verband met de toepassing van de stand-still-verplichting opgenomen in de WAP. Immers pensioenstelsels die bestaan op 1 januari 2015 mogen in principe na deze datum geen nieuw verschil in behandeling invoeren dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Een bijdrageverhoging is enkel nog mogelijk voor zover

deze erop gericht is om een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, stelselmatig te verminderen en uiteindelijk op te heffen.

Bij het nazicht van de sectorale cao's in het kader van de procedure tot algemeen verbindend verklaring, kan door de bevoegde directie in sommige gevallen niet uit de cao-tekst zelf worden opgemaakt of het onderscheid tussen werklieden en bedienden effectief wordt vergroot, verkleind of ongewijzigd blijft.

Afbakening overlappende paritaire comités

Het vinden van de juiste gesprekspartner voor het harmonisatieproces is gezien de structuur van het landschap van de paritaire (sub)comités momenteel vrij complex. De sectorale onderhandelingen om te komen tot één geharmoniseerd sectoraal pensioenstelsel worden bemoeilijkt door het feit dat de paritaire comités voor werklieden en bedienden niet altijd een (perfecte) symmetrische afspiegeling zijn. Zo is het voor een aantal paritaire comités onduidelijk met welk paritair comité ze dienen samen te werken; op basis van een overlappend bevoegdheidsgebied. Teneinde het harmoniseringsproces te faciliteren werd door de Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, een overzichtsjijst van de samenvallende paritaire comités opgesteld, die door de sociale partners als hulpmiddel kan worden gebruikt.

8.4. Doorlichting van de sectorale CAO's

8.4.1 Cijfergegevens

	2013	2014	2015	2016(tot 31 maart 2016)
Aantal geregistreerde CAO's	32	85	56	20

8.4.2. Inhoudelijke analyse

Uit de doorlichting van de sectorale cao's blijkt dat er momenteel 49 WAP-conforme stelsels zijn uitgewerkt door de sectoren als volgt:

- 29 PC's voor werklieden
- 5 PC 's voor bedienden
- 15 gemengde PC's

Concreet betekent dit dat er voor 926.144 werknemers (namelijk 27%) uit de privésector, een aanvullend pensioenstelsel werd uitgewerkt op sectoraal vlak. Het zwaartepunt van de sectorale pensioenstelsels ligt nog steeds bij de werklieden.

Tijdens de geanalyseerde verslagperiode is er één nieuw sectorstelsel in werking getreden (nl. PSC 149.03- Edele metalen).In het merendeel van de sectoren worden de bestaande sectorale stelsels verdergezet onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten. In 22 paritaire comités blijft de bijdrage

ongewijzigd. In ruim 27 pensioenstelsels worden de bijdragepercentages of de forfaitaire bijdragen verhoogd.

Uit de verslaggeving over de werkzaamheden in het kader van het harmoniseringsproces, blijkt dat de sectoren te maken hebben met een aantal moeilijkheden op het terrein waardoor de echte onderhandelingen moeizaam op gang komen. Naast de onduidelijkheid met welk paritair comité dient samengewerkt te worden, zijn er ook interpretatievragen gerezen in verband met de stand-stilverplichting .

Bij de doorlichting van de verschillende verslagen, zijn er een aantal concrete initiatieven terug te vinden. In de scheikundige nijverheid hebben de sociale partners al reeds vanaf de opstart van het sectoraal pensioenstelsel geopteerd voor een identiek aanvullend pensioenstelsel voor beide personeelscategorieën. Er is dus geen sprake van een verschil in behandeling tussen de werklieden die ressorteren onder het PC 116 en de bedienden die onder PC 207 ressorteren.

Met het oog op het uitwerken van een geharmoniseerd pensioenstelsel werden in verschillende paritaire comités, de bestaande verschilpunten tussen werklieden en bedienden opgelijst. Daarnaast werden de verschilpunten tussen de pensioenreglementen van beide personeelscategorieën in kaart gebracht. Door meerdere paritaire comités worden gespecialiseerde consultants ingeschakeld, om een oplossing te vinden voor de hinderpalen die het harmoniseringsproces bemoeilijken.

In de metaalnijverheid (PC 111) werden de bijdragen van de arbeiders al gedeeltelijk afgestemd op deze van de bedienden (PC 209). Verder wordt er een werkgroep opgericht om voor de bedienden ook een solidariteitsluik uit te werken. Voor de bedienden van de voedingsnijverheid (PC 220) wordt de bijdragevoet voor het aanvullend pensioenstelsel gedeeltelijk verhoogd met het oog op de gelijkschakeling ervan met deze die geldt voor de arbeiders(PC 118).

In de petroleumnijverheid wordt een paritaire werkgroep belast met de uitwerking van een geharmoniseerd pensioenstelsel.

Voor asymmetrische paritaire (sub)comités is de gelijkschakeling niet evident. Uit de verslagen blijkt dat voor een aantal paritaire comités, de harmonisering bemoeilijkt wordt door het feit dat er dient samengewerkt te worden met een paritair comité voor bedienden, dat zelf geen sectoraal aanvullend pensioenplan heeft ; en dat zelf verschillende paritaire comités voor werklieden als spiegelcomité heeft. Dit is ondermeer het geval voor het aanvullend paritair comité voor de bedienden(PC 200). Om verdere vooruitgang te boeken kan het nuttig zijn om in een eerste fase op te lijsten welke ondernemingsactiviteiten worden verricht door de ondernemingen die voor wat betreft hun bedienden ressorteren onder PC 200. In een verdere fase kan dan gezocht worden naar het paritair comité met een overlappende bevoegdheid. Het is de verantwoordelijkheid van de betrokken sociale partners om het overleg op te starten met het oog op het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten(die beperkt kunnen worden tot bepaalde ondernemingsactiviteiten en bijgevolg geen betrekking hebben op het volledige bevoegdheidsgebied van het betrokken paritair comité).

Ter illustratie kan verder verwezen worden naar de cao gesloten in het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden (PSC 140.03), waarbij in het kader van de geleidelijke wegwerking van het verschil in behandeling tussen werklieden en bedienden van

werkgevers met dezelfde ondernemingsactiviteiten (hetzelfde nummer van RSZ-werkgeverscategorie), die voor de bedienden ressorteren onder PC 226 en waarvan de werklieden ressorteren onder PSC 140.03, verbeteringen werden aangebracht om te komen tot een geharmoniseerd sectorstelsel.

9. Uitleiding

Zoals men kan merken na de lectuur van deze selectie van onderwerpen die in het sectoraal sociaal overleg aan bod kwamen in 2015, hebben de crisis en de loonmatiging de rijkdom van het sectoraal overleg niet kunnen aantasten. Want uiteraard heeft het overleg ook nog andere onderwerpen aangesneden dan deze waarover hierboven gerapporteerd wordt.

Bij een volgende editie hopen we ook rekening te kunnen houden met de inhoud een “geslaagd” IPA voor 2017 en 2018 en tevens met jullie suggesties.

In elk geval hebben we met deze eerste rapportering getracht een hiaat weg te werken, namelijk de afwezigheid van een duidelijk overzicht en inzicht in de activiteiten van het sectoraal overleg. Nu er nog nauwelijks arbeidssociologen voorhanden zijn die zich aan dit aspect van de sociale dialoog interesseren, leek ons dat een belangrijke taak voor een overheidsdienst.

Bovendien hopen we daarmee bij te dragen tot een wat genuanceerder beeld bij al wie pleit voor een schrapping van het sectoraal overlegniveau.

Zonder sectoraal overleg krijg je immers geen gecoördineerd overleg, krijg je meer ongelijkheid, een grotere loonkloof tussen mannen en vrouwen, meer oneerlijke concurrentie tussen verschillende ondernemingen van dezelfde sector en nog veel meer risico's op sociale dumping via misbruiken in de terbeschikkingstelling.

Niet alleen met het hart maar ook op basis van rationele elementen moet men daarom pleiten voor het behoud van het sectorale overlegniveau.

10. Bijlagen

10.1. Gegevens inzake paritaire organen, mandaten en personen en inzake werkgevers- en werknemersaantallen

10.10.1. Aantal paritaire organen, mandaten en personen

	01/01/2015	31/03/2016
Aantal PC	102	101
Aantal PSC	68	67
Aantal mandaten	5.344	5.436
<i>Waarvan vrouwen</i>	1.336	1.412
Aantal personen	2.932	2.941
Waarvan werkgeversvertegenwoordigers	1.926	1.937
Waarvan werknemersvertegenwoordigers	1.006	1.004
<i>Waarvan vrouwen</i>	773	814

10.1.2. Aantal werkgevers en werknemers per sector op 31/12/2015

Bron: Gegevens RSZ – 4^e trimester 2015

Opmerking: de cijfers worden per sector weergegeven ; dat betekent dat voor de paritaire comités waarbinnen er paritaire subcomités zijn opgericht, het totaal aantal werkgevers en werknemers op het niveau van het PC is samengeteld.

PC	werkgevers	werknemers
100	6.387	17.665
101	2	45
102	130	2.829
104	18	7.324
105	24	4.207
106	218	6.213
107	30	60

109	1.339	7.017
110	465	5.904
111	5.449	115.468
112	5.563	25.653
113	43	1.030
114	16	915
115	105	5.126
116	1.454	40.966
117	22	1.222
118	4.050	58.960
119	5.785	34.450
120	385	14.292
121	1.892	39.694
124	23.691	143.061
125	566	3.600
126	1.995	14.457
127	386	1.811
128	170	694
129	12	2.322
130	709	7.913
132	497	1.360
133	15	992
136	212	6.006
139	142	695
140	6.258	77.261
142	405	4.309
143	94	426
144	1.614	3.172
145	5.344	17.043
146	81	154
148	12	43
149	8.524	48.622
152	1.482	11.165
200	53.075	422.973
201	23.547	88.272
202	264	54.833
203	17	142
205	2	1
207	2.768	76.956
209	4.010	65.248
210	36	4.167
211	49	5.259
214	322	4.259
215	717	4.891
216	1.204	7.595
217	9	573
219	50	3.154
220	1.339	26.366

221	16	1.060
222	187	2.327
223	122	1.802
224	26	2.671
225	921	4.420
226	3.439	43.986
227	530	4.504
301	10	11.163
302	23.344	114.083
303	213	1.480
304	888	5.505
306	139	23.883
307	3.089	12.109
308	85	4.178
309	22	823
310	82	55.193
311	170	54.048
312	8	11.369
313	3.283	13.221
314	6.105	15.726
315	102	9.110
316	1	1
317	145	16.039
318	106	39.401
319	1.333	68.835
320	515	2.373
321	38	2.732
322	1.556	224.010
323	6.554	11.084
324	158	693
325	6	2.853
326	78	17.462
327	211	38.188
328	8	21.822
329	5.803	44.919
330	8.759	253.961
331	871	12.103
332	911	10.293
333	97	1.192
334	1	431
335	1.112	19.487
336	7.522	28.792
337	5.597	43.085
339	195	5.453
340	132	1.329
341	1.876	7.381

10.2. Gegevens inzake gesloten en neergelegde sectorale CAO's⁸

Jaar van neerlegging	Aantal CAO's	Totaal aantal CAO's over een tweejaarlijkse IPA-periode
2005	1055	1540
2006	485	
2007	1342	1892
2008	550	
2009	1380	1899
2010	519	
2011	1418	1947
2012	529	
2013	1057	2136
2014	1079	
2015	1400	-
2016 ⁹	-	

⁸ Bron : griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

⁹ Het globaal cijfer voor 2016 is nog niet gekend.

