

Overzicht van de belangrijkste sociaalrechtelijke regeringsmaatregelen tijdens de grote vakantie van 2018

Terwijl heel wat mensen aan het genieten waren van een deugddoend verlof, zat de regering-Michel de afgelopen zomer niet stil. Er werden tijdens de zomermaanden maar liefst zes geblokkeerde wetsvoorstellen goedgekeurd, een akkoord bereikt omtrent de begroting voor volgend jaar én over de 'arbeidsdeal'. Zowel de deblokking van de wetsvoorstellen als het akkoord over de arbeidsdeal zullen in de toekomst op sociaaljuridisch vlak een aantal wijzigingen met zich meebrengen. Wij zetten de belangrijkste regeringsmaatregelen kort op een rij.

DE FLEXIBILITEITSDEAL VOOR DE ARBEIDSMARKT

Begin juli kondigden de regeringspartijen een 'parlementaire flexibiliteitsdeal voor de arbeidsmarkt' aan. Concreet betekende dit dat zes geblokkeerde wetsvoorstellen door de Kamer werden goedgekeurd. Deze zes wetsvoorstellen moeten zorgen voor meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt en zouden in de toekomst een positieve impact moeten hebben op ouders, werknemers en werkgevers.

Zondagwerk

Een eerste wetsvoorstel laat handelaars in kustgemeenten en toeristische centra toe om hun werknemers vaker op zondag te laten werken. Daarbij wordt de garantie ingebouwd dat een werknemer niet elke zondag moet werken. Vandaag mogen handelaars in kustgemeenten en toeristische centra hun werknemers dertien zondagen buiten het toeristisch hoogseizoen tewerkstellen.

Ruimer scholingsbeding

Een tweede wetsvoorstel laat werkgevers toe om een ruimer scholingsbeding af te spreken met werknemers die een opleiding voor een knelpuntberoep volgen op kosten van de werkgever. Dit wordt mogelijk door het afschaffen van de loondrempel van 32.211 euro voor knelpuntberoepen. Op deze manier zullen werkgevers meer garantie krijgen dat hun investering zal renderen en probeert de regering werkgevers te stimuleren om opleidingen voor knelpuntberoepen aan te bieden.

Flexibeler ouderschapsverlof

Het derde wetsvoorstel zal ervoor zorgen dat ouderschapsverlof flexibeler opgenomen zal kunnen worden door werknemers. Dit zal steeds in samenspraak met de werkgever moeten gebeuren. Hierdoor zal een werknemer het halftijds ouderschapsverlof onder andere kunnen spreiden om de andere week. Zo kunnen gescheiden ouders hun werk makkelijker combineren met hun gezinsleven. Ook verlofperiodes zullen in minimumperiodes van één week in plaats van één maand opgenomen kunnen worden.

Uitbreiding adoptie- en pleegzorgverlof

Het vierde wetsvoorstel zorgt voor een uitbreiding van het adoptie- en pleegzorgverlof. Pleeg- en adoptieouders hebben voortaan recht op zes weken verlof.

Hogere uitkering voor samenwonende met handicap

Het vijfde wetsvoorstel zal zorgen voor een hogere uitkering voor een samenwonende met handicap. Zo wordt hulp geboden om de kosten van de handicap te dragen.

Overzicht van de belangrijkste sociaalrechtelijke regeringsmaatregelen tijdens de grote vakantie van 2018

Ouderschapsverlof in 1/10e-stelsel

Het zesde en meest in het oog springende wetsvoorstel biedt werknemers de mogelijkheid om gedurende 40 maanden 1/10e ouderschapsverlof per week te nemen, of beter een halve dag per week. Een koninklijk besluit kan de mogelijkheid tot opname van 1/10de ouderschapsverlof evenwel nog afhankelijk maken van het akkoord van de werkgever. Dit wetsvoorstel zal ouders toestaan om hun ouderschapsverlof flexibeler in te zetten, door bijvoorbeeld een halve dag ouderschapsverlof in te plannen op woensdagnamiddag.

Elk van deze wetsvoorstellen wordt goedgekeurd in de commissie Sociale Zaken van de Kamer. Nadien moet nog een plenaire goedkeuring én een publicatie in het Belgisch Staatsblad volgen. De wetsvoorstellen zoals hierboven omschreven kunnen met andere woorden nog gewijzigd worden voor publicatie.

DE ARBEIDSDEAL

Naast de deblokking van de zes bovenstaande wetsvoorstellen, bereikte de regering tijdens de grote vakantie ook een akkoord bereikt over de zogenaamde 'arbeidsdeal'. De regering wil met deze arbeidsdeal een oplossing bieden voor het paradoxaal bestaan van de grote werkloosheid en het grote aantal openstaande vacatures. Om dit probleem op te lossen, voorziet de regering in 28 krachtige maatregelen. De aangekondigde maatregelen bevinden zich echter nog in een beginstadium. Het zal dus wellicht nog enige tijd duren voor deze maatregelen wet zullen worden.

De maatregelen werden opgesteld volgens drie krachtlijnen. De regering zet in de eerste plaats de jobcreatie als centrale prioriteit. Op die manier kan de werkloosheid teruggedrongen worden en kan een goede sociale bescherming geboden worden. Daarnaast wil de regering inzetten op sociaal overleg. De regering is er immers van overtuigd dat op deze manier zowel de behoeften van de werkgevers als de verwachtingen van de werknemers het best met elkaar verzoend kunnen worden. Tot slot hamert de regering eveneens op goed overleg tussen de federale overheid en alle deelgebieden.

Om u een beeld te vormen van de verwachte wijzingen, sommen wij hieronder enkele van de belangrijkste maatregelen uit de arbeidsdeal op:

- Onderzoek naar de uitbreiding van het aantal overuren dat recht geeft op belastingverminderingen van 130 uren naar 184 uren. Het doel is om dit te bekijken voor sectoren waarvan is aangetoond dat ze sterk getroffen worden door de problematiek van de knelpuntberoepen.
- Overweging om een forfaitaire belastingvrijstelling in te voeren voor nieuwe premies die door de gewesten worden toegekend aan werkzoekenden die met succes een opleiding afronden voor een knelpuntberoep en die nadien ook terugkeren naar de effectieve tewerkstelling.
- Verschaffen van rechtszekerheid voor positieve acties die een werkgever onderneemt ten aanzien van risicogroepen zoals jongeren, laaggeschoolden, 55-pluswerknemers, mensen uit etnische minderheidsgroepen en migranten.
- Indien een arbeidsovereenkomst beëindigd wordt ten gevolge van overmacht om medische redenen, en voor zover een medisch attest de werknemer niet ongeschikt verklaart voor elke werkhervatting, zal de betrokken werknemer recht hebben op outplacement t.w.v. 1.800,00 EUR of een gelijkwaardige begeleiding naar een nieuwe job via sectorale fondsen.
- Verzoek aan de sociale partners om na te gaan welke kritieke functies en knelpuntberoepen er in hun paritair comité bestaan, en welke functies er door de digitalisering bedreigd worden.

Overzicht van de belangrijkste sociaalrechtelijke regeringsmaatregelen tijdens de grote vakantie van 2018

- Vraag aan de paritaire comités om aan de regering aanbevelingen uit te brengen over de toewijzing van hun sectorale fondsen met betrekking tot het opleidingsbeleid, de behaalde resultaten en verbeteringsvoorstellen op dit vlak, in het bijzonder voor de knelpuntberoepen.
- Stimuleren van werkgevers om te investeren in de opleiding van hun werknemers op lange termijn.
- Uitwerken van een actieplan samen met de deelstaten omtrent de interregionale mobiliteit van de arbeidsmarkt.
- Voorziening in de maandelijkse betaling van moederschapsuitkeringen door de ziekenfondsen en in de mogelijkheid voor een zelfstandige in bijberoep om zijn activiteit voort te zetten wanneer hij deeltijds ouderschapsverlof opneemt.
- Verhoging van de toegankelijkheid tot tijdskrediet eindeloopbaan naar 60 jaar en dit vanaf 1 januari 2019. Op dit moment is de toegankelijkheidsdrempel nog steeds 55 jaar.
- Verhoging van het thematisch tijdskrediet door het voorzetten van een opleiding in een knelpuntberoep van 36 maanden tot 48 maanden en dit op 1 januari 2019.
- Om de terugkeer naar de arbeidsmarkt van rechthebbenden op SWT-herstructurering te optimaliseren en werkgevers te responsabiliseren omtrent het gebruik van dit mechanisme, zal iedere werkgever vanaf 1 januari 2019 verplicht worden tot een tenlasteneming van de opleiding van minimaal 3.600,00 euro voor iedere SWT-rechthebbende bij herstructurering die een opleiding in een knelpuntberoep volgt.
- Maximale toekenning van het recht op ongeschiktheidsuitkeringen gedurende maximum zes maanden voor personen die na hun 65ste blijven werken.
- Stimulering van de aanwerving van jonge werknemers van 18 tot 21 jaar via een vermindering van de arbeidskost van 18 tot 6 procent voor de werkgever. Het nettoloon van de werknemer zal echter niet verlaagd kunnen worden.

Zoals hierboven aangegeven betreffen dit echter nog steeds krachtlijnen. Het blijft met andere woorden afwachten hoe die de komende maanden vertaald zullen worden naar wetsvoorstellen. Wij volgen dit vanzelfsprekend verder op.