

EXTERNE NOTA

Sociale maatregelen begroting 2023-2024 - update o.b.v. finale notificaties

Monica De Jonghe
 Directeur generaal

Competentiecentrum
 Executive committee
 T +32 2 515 09 22
 ivn@vbo-feb.be

Onze referentie / Doc. CQS/CSA 2022-091
 Datum van publicatie / 20 oktober 2022

Samenvatting

Dit overzicht is gebaseerd op de definitieve notificaties zoals goedgekeurd op de ministerraad, en is een update van de eerdere overzichtsnota.

Inhoudstafel

Samenvatting	1
Inhoudstafel	1
1 Besparingen in RVA	2
1.1 Tijdskrediet (vanaf 1/1/23)	2
1.2 Herstructurerings	2
1.3 Fonds voor Sluiting van ondernemingen	3
1.4 Eindloopbaan	3
1.5 Terugvordering door RVA van onterecht betaalde tijdelijke werkloosheids-uitkeringen in hoofde van de werkgever	4
2 Efficiënte sociale zekerheid	4
Sociale fraude	4
3 Gezondheidszorgen	5
4 Versterking Terug Naar Werk beleid	5
5 Uitzendarbeid	6
6 Competiviteit	6
7 Studentenarbeid	7
8 Flexijobs	7
9 Neutralisatie van moederschapsrust in de werkloosheidsverzekering	7
10 Pensioenbonus	8
11 Tijdelijke steunmaatregelen	8
12 Structurele hervormingen	8

1 Besparingen in RVA

1.1 Tijdskrediet (vanaf 01/01/23)

- Voltijds tijdskrediet motief zorg kind :
 - Leeftijd van 8 naar 5 jaar (enkel voor nieuwe instroom) [...]
- Voltijds en deeltijds tijdskrediet motief zorg kind :
 - Vermindering van krediet voor voltijds en deeltijds tijdskrediet van 51 naar 48 maanden
 - Verhoging anciënniteitsvoorwaarde van 2 naar 3 jaar (vanaf 01/01/24)
- Voltijds tijdskrediet: invoering van tewerkstellingsvoorwaarde van voltijdse tewerkstelling gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving;
- Halftijds tijdskrediet : verstrenging van tewerkstellingsvoorwaarden naar voltijdse tewerkstelling gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving (in plaats van 3/4e regime gewerkt te hebben);
- Harmonisering loopbaanonderbreking publieke sector en tijdskrediet (bedrag van de uitkeringen, maximale duur, vormen, motieven enz.) :
 - Maximale duur van 60 naar 48 maanden voor motief zorg kind, en voor overige motieven 51 maanden
 - Invoering anciënniteitsvoorwaarde van 3 jaar voor loopbaanonderbreking (vanaf 01/01/24)

Beoordeling: vakbonden zullen deze maatregelen niet toejuichen, vooral omdat de regering opnieuw inbreekt in CAO 103. Een aanpassing van CAO 103 zal vermoedelijk opnieuw geweigerd worden door de vakbondsbank, waardoor de regelgeving opnieuw complexer wordt. Immers het recht op tijdskrediet zoals bepaald in CAO 103 stemt op verschillende vlakken niet meer overeen met het recht op uitkeringen, waarvoor de voorwaarden veel strenger zijn.

1.2 Herstructureringen

Afschaffen van de gedeeltelijke terugbetaling van de inschakelingsvergoeding door de RVA aan de werkgever (art. 38 van de Generatiepactwet).

Beoordeling: dit is een maatregel die de gevolgen van de toename van het sociaal passief als gevolg van het invoeren van het eenheidsstatuut voor een stuk compenseerde. Het schrappen van deze maatregel betekent dat de ontslagkost in het kader van herstructureringen zal toenemen.

New Het is zeer jammer aangezien ondernemingen reeds een hoge prijs ikv éénheidsstatuut hebben betaald (harmonisatie van de opzeggingstermijnen)

1.3 Fonds voor Sluiting van ondernemingen

Afschaffen van de alternatieve financiering voor het Fonds voor Sluiting van ondernemingen bedoeld voor het toekennen van sluitingsvergoedingen aan (ex)werknemers van werkgevers met < 20 werknemers.

Beoordeling: het wegvallen van de alternatieve financiering zal voor kleine ondernemingen met < 20 werknemers tot gevolg hebben dat de bijdragen aan het FSO zullen moeten verhogen. Bovendien valt te vrezen dat de ondernemingen de komende maanden massaal een beroep zullen moeten doen op de tijdelijke werkloosheid, wat de factuur van het FSO nog zal verzwaren (dat is des te erger aangezien er niets werd voorzien om de gelijkstelling aan jaarlijkse vakantie RJV te compenseren, wat we sterk betreuren).

1.4 Eindeloopbaan

- Tijdskrediet, landingsbanen, thematische verloven en loopbaanonderbreking: de anciënniteitstoelagen en supplementen op de onderbrekingsuitkeringen voor 50+ worden afgeschaft (voor nieuwe instroom).
 - De bijzondere werkgeversbijdrage op de bedrijfstoelag SWT zal worden verhoogd. **New** De tarieven van de verhogingen zullen verschillen naargelang de SWT is ingegaan ten laatste op 31/12/2022 of daarna. Deze maatregel moet 5 Mio EUR in 2023 en 10 Mio EUR in 2024 opleveren.
- Landingsbanen met vrijstelling van arbeidsprestaties: de activeringsbijdrage voor werkgevers die hun werknemers (al dan niet met verminderd loon) vrijstellen van prestaties, zal worden geoptimaliseerd. Enkele pistes worden onderzocht (tarieven onder 60 jaar harmoniseren op niveau 20%; verhogingsfactor voorzien bij overmatig gebruik in 1 onderneming of bijkomende mechanismes van controle en registratie);
- De regering vraagt aan de Groep van 10 om in het kader van het IPA 2023-2024 de maatregelen rond overuren en eindeloopbaan met 2 jaar te verlengen.

Beoordeling: De werkgeversbijdrage op de bedrijfstoelag SWT zullen nog verder verhoogd worden, wat een ontradende factor is voor werkgevers om gebruik te maken van het stelsel, maar tegelijkertijd wordt aan de werkgevers gevraagd om de leeftijdsgrenzen voor verschillende SWT stelsels, die werden vastgelegd voor 2 jaar in het vorige sociaal akkoord, opnieuw met 2 jaar te verlengen.

1.5 Terugvordering door RVA van onterecht betaalde tijdelijke werkloosheids-uitkeringen in hoofde van de werkgever

De wet van 30 juli 2022, die een overgangsregeling voor tijdelijke werkloosheid invoert vanaf 1 juli 2022, machtigt de RVA om de bedragen terug te vorderen die zij ten onrechte aan de werknemer heeft uitgekeerd wanneer zijn/haar werkgever hem/haar in een situatie van tijdelijke werkloosheid heeft geplaatst zonder overmacht, technisch ongeval, slechte weersomstandigheden of gebrek aan werk om economische redenen in de zin van de artikelen 26, 49, 50, 51 of 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze maatregel loopt in principe af op 31 december 2022.

Het voorstel voor een wet inzake tijdelijke steunmaatregelen naar aanleiding van de energiecrisis, waarbij tijdelijke energiewerkloosheid wordt ingevoerd, herneemt deze machtiging. De maatregel zal ook na 31/12/2022 worden bestendigd.

Beoordeling: bijkomende kost voor ondernemingen. Misbruik kan ook van de kant van de werknemer komen indien die onterecht vraagt aan de werkgever om hem op tijdelijke werkloosheid te plaatsen.

2 Efficiënte sociale zekerheid

Sociale fraude

Het invoeren van een systeem van aanwezigheidsregistratie voor schoonmaak- en aangifte van werken voor de verhuissector in uitvoering van het Plan Eerlijke Concurrentie (hierna PEC) van beide sectoren. Deze maatregelen moeten het mogelijk maken op termijn de administratieve verplichtingen m.b.t. bepaalde documenten rond arbeidsduur te verminderen;

- Vernieuwing PEC's van bouw-, vlees- en transportsector: in de strijd tegen sociale dumping en mensenhandel zullen de Ministers van Werk, Sociale Zaken en Zelfstandigen, samen met de sociale partners van voormelde sectoren overleg plegen om de bestaande Plannen (PEC) te vernieuwen. Volgende voorstellen liggen daarbij op tafel:
 - Beperking van de verticale onderaannemingsketen;
 - Herziening van de hoofdelijke aansprakelijkheid loonschulden;

De sociale partners moeten tegen ten laatste eind 2022 hun advies geven over de voorgestelde aanpak en kunnen daarbij andere voorstellen formuleren, die eenzelfde doelstelling nastreven en zorgen voor gelijkaardige of hogere budgettaire opbrengsten. Indien er geen akkoord volgt, zal de regering beslissen welke maatregelen worden genomen;

- Hervorming sociaal strafwetboek;
- Verlenging van de verjaringstermijn van 7 naar 10 jaar in geval van bedrieglijke handelingen of valse of opzettelijk onvolledige aangiften door de werkgever en bij bedrieglijke onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers;

Beoordeling: de beste aanpak van sociale fraude is ervoor zorgen dat het aantal controles van fraudedossiers toeneemt en het ruime arsenaal aan wetgeving die al bestaat wordt toegepast. De regering besliste ook om het aantal inspecteurs te verhogen, wat op zich een goede maatregel is. Het is positief dat samen met de sociale partners van de betrokken sectoren zal worden gezocht naar werkzame oplossingen. De overheden op verschillende niveaus hebben een voorbeeldfunctie te vervullen als belangrijk(st)e opdrachtgever in dit land. Voor de hervorming van het sociaal strafwetboek is er nog niets concreets bepaald, en de verlenging van de verjaringstermijn creëert een nutteloze onzekerheid voor de bedrijven en extra administratieve lasten voor de sociale secretariaten - 10 jaar is veel te lang.

3 Gezondheidszorgen

- Onderbenutting gezondheidszorgen van 120 miljoen in 2023 en 125 miljoen in 2024. **New**
- Uitzonderlijke verlaging van de groeinorm van 2,5% naar 2% in 2024 (daarna opnieuw 2,5%) **New**

Beoordeling: de onderbenutting zal een soortgelijke ingreep als vorig jaar omvatten, waarbij vaste begrotingsposten die systematisch onderbenut worden omwille van hun intrinsieke karakter (vb. budget voor eventuele gerechtelijke procedures) afgeroomd worden als de facto besparingsmaatregel. De gehele marge van 175 miljoen voor 2023 **New**, die volledig besteed zal worden aan nieuwe projecten, wordt dus niet aangesproken. **[..]** **New** Daarnaast worden in de gezondheidszorg ook nog maatregelen (buiten begrotingsdoelstelling gezondheidszorg) genomen voor covid-maatregelen en stijgende energieprijzen in de ziekenhuizen.

4 Versterking Terug Naar Werk beleid

- Arbeidsparticipatietoeslag voor werknemers met gezondheidsproblemen die (nog) niet arbeidsongeschikt erkend zijn, maar die door hun gezondheidsproblematiek niet langer in staat zijn om in hun gewone arbeidstijdregime (bv. voltijds) te werken.
- Premie voor aanwervingen van personen op invaliditeit in het kader van gedeeltelijke werkhervatting
- Financieringssysteem voor het inkopen van dienstverlening door personen waarvan de arbeidsovereenkomst werd verbroken wegens overmacht om medische redenen
- Specifieke focus in raamakkoorden tussen Riziv en de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling opnemen: personen met mentale gezondheidsproblemen (IPS), functionele capaciteiten-evaluatie, sensibilisering werkgevers en maatregelen voor zelfstandigen

- Versterking van de tussenkomst per traject in het kader van de raamakkoorden Riziv en de Gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en aanpassing van de doelstellingen
- TRIO-platform, het communicatieplatform voor socioprofessionele re-integratie
- Uitrol van de TNW-fiches voor de behandelend artsen via het inbouwen ervan in de software van huisartsen en opmaken van extra fiches
- Verhoging budget TNW-coördinatoren

Beoordeling : op zich is het idee om het beleid voor de terugkeer naar werk te versterken positief. Er valt echter nog te bezien hoe het concreet wordt uitgevoerd. Er zou namelijk van alles en nog wat veranderen. De behandelende arts krijgt een rol die de zijne niet is in het kader van de arbeidsparticipatietoelage, de werkgevers die invaliden aanwerven krijgen een eenmalige premie van 1000 euro en de ziekenfondsen krijgen geld voor ‘terug-naar-werk’-coördinatoren, wat misschien wel een goed idee is, maar dat is nog niet bewezen. In geval van medische overmacht wordt het outplacementsysteem vervangen door een verplichting voor de werkgever om een beroep te doen op een nieuw, door het RIZIV beheerd ‘terug-naar-werk’-fonds met erkende dienstverleners. Daarover bestaat nog geen duidelijkheid. De arbeidsparticipatietoelage gaat in tegen de basisprincipes inzake preventie die stellen dat gestreefd moet worden naar werk overeenkomstig de arbeidsmogelijkheden. We riskeren een ‘consolidatie’ van gezondheidsproblemen (geen aanmoediging om volledig te ‘herstellen’). Goed nieuws ten slotte is dat het communicatieplatform tussen de verschillende artsen voor socioprofessionele re-integratie, waar de G10 en de NAR sinds 2015 om vragen, tegen 2024 zal worden ingevoerd.

5 Uitzendarbeid

Uitvoering (https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2310_0.pdf) van de NAR m.b.t. strijd tegen oneigenlijk gebruik dagcontracten;

Beoordeling: Een correcte uitvoering van het advies van de sociale partners is essentieel, om te vermijden dat het sluiten van opeenvolgende dagcontracten in de toekomst onmogelijk gemaakt wordt.

6 Competitiviteit

Concreet zorgt deze maatregel ervoor dat ALLE bedrijven in de eerste 2 kwartalen van 2023 een korting krijgen van 7,07% op hun totale te betalen WG-bijdragen (na eventuele andere kortingen). ONGEACHT wanneer en hoeveel ze precies indexeren of geïndexeerd hebben. Het gaat dus (in een standaardgeval) om een verlaging van ongeveer 1,8% van de brutoloonmassa (7,07% op 25%) en van 1,4% van de loonkostenmassa.

Dit zorgt tijdelijk dus voor een reductie van het concurrentiekrachtprobleem t.o.v. 1996 met ongeveer een kwart (lastenverlaging ten belope van 1,4% van de loonkost t.o.v. een loonkostenhandicap van 5 à 6%.

In de eerste 2 kwartalen van 2023 is er dus een echte verlaging (jammer genoeg slechts tijdelijk), en voor de volgende twee kwartalen van 2023 kunnen de bedrijven een uitstel van betaling van de bijdragen aanvragen tot 2025.

Beoordeling: Het is een goede zaak dat deze lastenverlaging/-uitstel onvoorwaardelijk geldt voor ongeveer alle bedrijven¹, maar het is uiteraard wel te betreuren dat deze lastenverlaging slechts tijdelijk van aard is. In 2024 zou die 1,4% er alweer bij komen en in 2025 zou daar bovenop ook nog eens de uitgestelde 0,7% van de tweede jaarhelft van 2023 moeten worden terugbetaald.

Het valt evenwel te verwachten dat de resterende concurrentiekrachthandicap (t.o.v. 1996) in 2024 of 2025 nog verre van weggewerkt zal zijn... Dus mogelijk dringt een verlenging van de maatregel zich in de komende jaren op. Bovendien zal de absolute (of historische) loonkostenhandicap ook na deze lastenverlaging nog altijd 14 à 15% bedragen (t.o.v. 10% in 2020).

7 Studentenarbeid

Het jaarlijkse quotum van 475 uur studentenarbeid wordt in 2023 en 2024 verhoogd tot 600 uur. In de loop van 2024 zal er een evaluatie plaatsvinden.

Beoordeling: positieve maatregel.

8 Flexijobs

De bestaande regeling van flexijobs wordt uitgebreid naar de sector van landbouw, aanleg en onderhoud van parken en tuinen, sport, cultuur, evenementensector en de zorgsector.

Beoordeling: positieve maatregel voor de betrokken sectoren.

9 Neutralisatie van moederschapsrust in de werkloosheidsverzekering

De periode van moederschapsrust wordt geneutraliseerd voor de toepassing van de degressiviteit in de werkloosheid.

New Beoordeling : geen goede maatregel omdat het de degressiviteit waartoe in de werkloosheidssector is besloten, ondermijnt. De werkgeversdelegatie gaf nochtans een negatief advies in de bevoegde beheerscomités, maar het werd toch uitgevoerd.

¹ Er is enkel een uitsluiting voor bedrijven met vestigingen in belastingparadijzen

10 Pensioenbonus

Invoering van een pensioenbonus van 2EUR per extra gewerkte dag.

Beoordeling: de pensioenbonus is een maatregel die werknemers moet aanzetten om langer te werken (d.w.z. langer dan hun vroegst mogelijke pensioendatum) maar hij draagt op geen enkele manier bij aan het herstellen van het financiële evenwicht van het pensioenstelsel. Integendeel, de pensioenbonus is een bijkomende uitgave. Bovendien werd in het verleden al aangetoond dat zonder bijkomende maatregelen de pensioenbonus niet het verhoopte effect had, aangezien enkel werknemers die sowieso aan het werk zouden zijn gebleven, de bonus genoten. Het is dus een nutteloze uitgave. De maatregel kan niet worden beoogd zonder het invoeren van actuariële correcties. Om die redenen werd de pensioenbonus afgeschaft in 2015.

11 Tijdelijke steunmaatregelen

Verlenging van de 4 steunmaatregelen voor bedrijven tot en met Q1 2023, waaronder de verlenging tijdelijke werkloosheid energie.

Beoordeling: positief voor werkgevers.

12 Structurele hervormingen

Om de koopkracht van de werkenden te verhogen, een tewerkstellingsgraad van 80% te bereiken en om de financiële houdbaarheid van de pensioenen te verzekeren, worden 3 werven opgezet.

1. De Minister van Financiën zal tegen december 2022 een gedetailleerde en ambitieuze eerste fase van een fiscale hervorming aan de regering voorleggen met als rode draad het verminderen van de lasten op arbeid en met de bedoeling om te beginnen met de invoering van deze hervorming tijdens deze legislatuur;
2. De Minister van Werk zal de hervormingen die beslist werden tijdens dit begrotingsconclaaf uitvoeren en verder werken met het oog op het optrekken van de werkgelegenheidsgraad, het sneller invullen van openstaande vacatures en het stimuleren van de interregionale arbeidsmobiliteit;
3. De Minister van Sociale Zaken zal tegen januari 2023 een taks shift voorstellen, waarbij de consumptie van ongezonde producten wordt ontmoedigd en van gezonde producten wordt aangemoedigd;

Op basis van de budgettaire doorrekening door het Federaal Planbureau en de analyse van het Kenniscentrum van de maatregelen voorzien in het pensioenakkoord van 19/07/2022, zal worden nagegaan welke bijkomende hervormingen noodzakelijk zijn om de voorziene kost van de vergrijzing te beheersen en om de pensioenen van de vrouwen te verbeteren.

Beoordeling: het is de vraag of al deze ambitieuze doelstelling nog tot enig resultaat zal leiden voor het einde van deze legislatuur. Het valt in ieder geval ten zeerste te betwijfelen of de Minister van Werk en de Minister van Pensioenen met voorstellen zullen komen die de beoogde doelstellingen uit deze begroting zullen realiseren.