

27 sep 2013 -18:30

Hoort bij [Ministerraad van 27 september 2013](#)

Eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden

De ministerraad keurt op initiatief van minister van Werk Monica De Coninck een voorontwerp van wet goed dat het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden invoert.

Dankzij het eenheidsstatuut wordt de discriminatie tussen arbeiders en bedienden en het onderscheid tussen hoofd- en handenarbeid opgeheven. Vanaf 1 januari 2014 verdwijnt de carenzdag en alle werknemers vallen dan onder dezelfde opzegregeling- en termijnen. Dit is niet alleen belangrijk voor de werknemers die aan de slag zijn vandaag, maar ook voor de werknemers van morgen, de jongeren, die bij een keuze tussen ASO, BSO en TSO niet meer gehinderd zullen worden door die achterhaalde tweedeling. Daarnaast betekent de nieuwe regeling een belangrijke hervorming van de arbeidsmarkt, doordat de verplichting tot outplacement wordt uitgebreid naar iedereen die een opzegtermijn van 30 weken heeft bij een werkgever.

Het Grondwettelijk Hof had in een arrest gesteld dat de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen in geval van ontslag en de carenzdag in strijd waren met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie en dat dit moest worden weggewerkt tegen 8 juli 2013. Enkele dagen voor deze uiterste datum, heeft de minister van Werk tijdens intensieve onderhandelingen met de representatieve werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties, hen een compromisvoorstel voorgelegd, dat vervolgens werd bevestigd door het kernkabinet van de ministerraad op 8 juli 2013 en integraal werd uitgewerkt, rekening houdende met de preciseringen van alle experts. De beslissing van de ministerraad zet dit compromis nu om in een wetsontwerp.

Eén ontslagregeling

De nieuwe opzeggingstermijnen volgen de verschillende fases in de arbeidsrelatie en zijn aangepast aan de huidige structuur van de arbeidsmarkt. Zo zijn er bijvoorbeeld korte opzeggingstermijnen bij het begin van de loopbaan om zo de rem op aanwervingen weg te werken en op die manier een betere mobiliteit op de arbeidsmarkt toe te laten. Tijdens de eerste vijf jaar anciënniteit, zal de opzeggingstermijn op progressieve wijze evolueren: eerst driemaandelijks tijdens de eerste twee jaren en vervolgens jaarlijks:

- eerste kwartaal = 2 weken
- tweede kwartaal = 4 weken
- derde kwartaal = 6 weken
- vierde kwartaal = 7 weken
- vijfde kwartaal = 8 weken
- zesde kwartaal = 9 weken

- zevende kwartaal = 10 weken
- achtste kwartaal = 11 weken
- jaar 2-3 = 12 weken
- jaar 3-4 = 13 weken
- jaar 4-5 = 15 weken

Van het vijfde tot het negentiende jaar is de evolutie gelijkmatiger en is de opzeggingstermijn drie weken per jaar. Na 20 jaar anciënniteit wordt de opbouw vertraagd. De nieuwe opzeggingstermijnen gelden algemeen voor iedereen, in alle sectoren. In de sectoren kan men niet afwijken van deze nieuwe termijnen die een bescherming bieden aan elke werknemer, ongeacht de aard van het werk.

Enkel sectoren waar voordien zeer lage termijnen golden, onder CAO 75, hebben een overgangsregeling om geleidelijk in de richting van de nieuwe opzeggingstermijnen te evolueren, die moeten worden gerespecteerd ten laatste vanaf 2018. De eigenheid van de mobiele en tijdelijke bouwplaatsen, die een schaarste aan werknemers kent en ook een heel eigen systeem van bestaanszekerheid van de bouwvakkers, brengt mee dat daar langer een uitzondering kan gelden voor de arbeiders, maar die kan worden geëvalueerd.

Werknemers die al in dienst zijn

De verworven rechten van de opzegtermijnen van werknemers blijven voor iedereen behouden. Geen enkele werknemer die in dienst is gaat erop achteruit. Om dit te garanderen worden voor lopende arbeidsovereenkomsten twee berekeningen opgeteld:

1. Een regeling voor het verleden: De werknemers behouden dus hun opgebouwde opzegtermijn in het op hun toepasselijke systeem tot 31 december 2013.
2. De regeling voor de toekomst: voor de rechten die na 1 januari 2014 worden opgebouwd, wordt de nieuwe regeling toegepast en geldt één uniform systeem volgens de opbouw van bovenstaand schema.

Om te voorkomen dat arbeiders met een lange opzeggingstermijn en een hoge anciënniteit door dit *teller op nul-principe* nog lang met een historische achterstand zouden blijven zitten, heeft de regering een ontslagcompensatie voorzien. Deze werknemers zullen gradueel worden geïntegreerd in de nieuwe wetgeving. Via deze maatregel, onder vorm van een netto-vergoeding vanuit de RVA, wordt de historische discriminatie onder de vorm van een vergoeding gecorrigeerd. De nieuwe regeling voor de opzegtermijnen voorziet in een geïntegreerde proeftijd. Dit wil zeggen dat de proeftijd zoals we die nu kennen verdwijnt.

Recht op informatie en outplacement

Met de partners is overeengekomen dat zij in de schoot van de NAR tegen 31 oktober 2013 een cao zullen onderhandelen over de motivering van het ontslag.

Het wetsontwerp bevat ook twee maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemers verhogen.

1. Outplacement: in de nieuwe regeling ontvangt een werknemer die een opzeggingstermijn van 30 weken heeft of een opzeggingsvergoeding die hiermee overeenstemt, een ontslagpakket dat bestaat uit een outplacementbegeleiding en een opzeggingsvergoeding.
2. Sectorale maatregelen mbt inzetbaarheid: sectoren krijgen vijf jaar de tijd om in een invulling te voorzien van de opzeggingstermijn of -vergoeding ten belope van één derde. Een derde hiervan zal dus op een andere manier moeten worden ingezet om de inzetbaarheid van de individuele werknemer te bevorderen.

Het doel is de werknemer te helpen snel een nieuwe job te vinden. Vandaag is outplacement enkel verplicht voor werknemers ouder dan 45 en bij herstructureringen.

Afschaffing van de carenzdag

De carenzdag verdwijnt: alle werknemers zullen loon krijgen voor de eerste dag ziekte.

Compensaties

Om de impact van de kostenverhoging veroorzaakt door de nieuwe opzeggingsregeling te compenseren, worden enkele milderende maatregelen en acties genomen.

- Het budget van de huidige ontslaguitkering ten laste van de RVA (56 mioe in 2012) zal voort worden aangewend ter compensatie. In een uitdovend systeem wordt deze uitkering toegekend bij het ontslag van werknemers die voor de inwerkingtreding van de nieuwe ontslagregels waren onderworpen aan de regels geldend voor arbeiders en die geen rechten op compensatie hebben verkregen. Het budget dat geleidelijk vrijkomt wordt voort ingezet, zo gericht mogelijk ter compensatie van de werkgevers die een kostenverhoging kennen door de nieuwe ontslagregels.
- Een compensatie zal worden voorzien via een modulering van de bijdragen van de werkgevers voor de interbedrijfsgeneeskundige diensten.
- Een compensatie wordt voorzien via een bijdrage ten gunste van het sluitingsfonds.
- Om de stijging van de ontslagkost op te vangen, werkt de regering een regeling voor de aanleg van een sociaal passief uit. Hiertoe worden nog budgettaire inschattingen opgesteld tegen de tweede lezing van deze ontwerptekst.

Gepubliceerd door FOD Kanselarij van de Eerste Minister - algemene directie Externe Communicatie

Persdienst van minister van Werk Monica De Coninck
Ernest Blérotstraat 1 - 9de verdieping
1070 Brussel
België
+32 2 238 28 11
<http://www.werk.belgie.be>