

**Vice-Eersteminister en
Minister van Werk, Economie en
Consumenten, belast met
Buitenlandse Handel**



**Vice-Premier Ministre et
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et
des Consommateurs, chargé du
Commerce Extérieur**

**PERSMEDEDELING DOOR KRIS PEETERS
Vice-Eersteminister en
Minister van Werk, Economie en Consumenten,
belast met Buitenlandse Handel**

Vrijdag 23 november 2018

- Arbeidsdeal -

**Kris Peeters: “Met vorming en opleiding
knelpuntgroepen begeleiden naar knelpuntberoepen”**

De ministerraad keurt vandaag een wetsontwerp ter uitvoering van de Arbeidsdeal goed. De maatregelen hebben tot doel dat wie zijn werk verliest, sneller opnieuw werkt vindt, en dat knelpuntberoepen vlugger ingevuld geraken.

Vice-eersteminister en minister van werk Kris Peeters: “De arbeidsdeal is een echte activeringsdeal. We geven extra stimulansen aan wie werkloos of inactief is om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Met de maatregelen die vandaag zijn goedgekeurd op de ministerraad zetten we in op begeleiding, vorming en opleidingen van knelpuntgroepen naar knelpuntberoepen.”

In het vierde kwartaal van 2017 telde onze arbeidsmarkt 134.570 openstaande betrekkingen, dubbel zoveel als drie jaar eerder. Volgens de Hoge Raad voor Werkgelegenheid zijn er bedrijven die productiviteitsverliezen lijden omdat ze vacatures niet kunnen invullen. De krapte op de arbeidsmarkt is met andere woorden een bedreiging voor de economische groei. Er zijn meer Belgen dan ooit aan het werk, maar we hebben alle talenten in onze samenleving broodnodig om de openstaande vacatures in te vullen. De arbeidsdeal die de regering op 24 juli afsloot, heeft tot doel de (dalende) groep van werklozen en de arbeidsreserve van 1,8 miljoen mensen die geen betaald werk uitvoeren, op een vlotte manier te activeren.

Minister Peeters heeft voor de uitwerking van de deal ruim overleg gehad met de regionale ministers van werk, de vakbonden, de werkgevers, en de voorzitters van de paritaire comités.

1. Outplacement voor wie zijn werk verliest wegens medische overmacht

De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd omwille van medische overmacht, zal voortaan recht hebben op een outplacementbegeleiding (ter waarde van 1.800 euro) of een gelijkwaardige begeleiding via de sectorale fondsen.

Het gaat om een outplacementbegeleiding op maat van de werknemer, die rekening houdt met zijn gezondheidsproblematiek. Deze maatregel vormt een aanvulling bij de bestaande begeleidingsmaatregelen en is bedoeld om een werknemer zo goed mogelijk te ondersteunen in zijn zoektocht naar nieuwe job-opportunities en aangepast werk na een (mogelijk lange) afwezigheid van de arbeidsmarkt als gevolg van ziekte. Deze werknemers hebben immers op dit moment geen recht op enige outplacementbegeleiding, noch op een opzeggingsvergoeding, omdat het juridisch niet om een ontslag gaat.

2. Snelle inschrijving bij arbeidsbemiddelingsdiensten

Werknemers moeten zich inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten binnen de maand nadat aan hun arbeidsovereenkomst een einde is gekomen. De bedoeling is ervoor te zorgen dat snel werk kan gemaakt worden van de toeleiding naar een nieuwe baan. Om werknemers hiervan op de hoogte te brengen, zal het werkloosheidsbewijs C4 worden aangevuld met een vermelding die hen wijst op die verplichting.

De verplichting tot inschrijving gaat ook vroeger in wanneer de werkgever en de werknemer in onderling akkoord overeenkomen dat de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt vrijgesteld van het verrichten van arbeid. In dat geval moet de werknemer zich inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten binnen de maand nadat het akkoord over de vrijstelling van arbeidsprestaties is gesloten. Op die manier wordt onnodig tijdverlies vermeden bij de zoektocht naar ander werk. Om ervoor te zorgen dat de werknemer die verplichting niet uit het oog verliest, dient te werkgever de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte te brengen op het ogenblik dat hij met de werknemer een dergelijk akkoord sluit.

3. Soepelere voorwaarden voor scholingsbedingen bij knelpuntberoepen

Om de werkgevers ertoe aan te zetten in de opleiding van hun pas aangeworven werknemers te investeren, worden soepelere voorwaarden ingevoerd voor scholingsbedingen. Via een dergelijk beding kan een werkgever een deel van de kosten voor de opleiding van een werknemer terugvorderen, als de werknemer het bedrijf vroeger dan de door de partijen overeengekomen periode verlaat.

In oktober 2018 werd specifiek voor opleidingen tot knelpuntberoepen de minimumdrempel op vlak van loon geschrapt (34.180 euro). Daar wordt nu een nieuwe versoepeling aan toegevoegd. Scholingsbedingen zullen bij knelpuntberoepen ook mogelijk zijn voor opleidingen die wettelijk of reglementair verplicht zijn in het kader van het uitoefenen van het beroep.

Met de versoepelingen voor knelpuntberoepen, worden werkgevers aangemoedigd om te investeren in het opleiden van nieuwe personeelsleden.

4. Starterslonen voor jongeren

Via het systeem van starterjobs worden bedrijven aangemoedigd om jongeren aan te nemen. Door de wet van 26 maart 2018 kunnen werkgevers het brutoloon voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar verminderen met een bepaald percentage. Hierbij wordt via een fiscaal en sociaal vrijgestelde toeslag die de werkgever betaalt, ervoor gezorgd dat het nettoloon van de jongere gelijk blijft.

Omdat de fiscale en sociale afhoudingen op het loon bepaald worden aan de hand van een veelheid van parameters, bleek na analyse dat het nettoloon-effect van een verminderd brutoloon heel sterk kan verschillen naar gelang de situatie.

Daarom wordt via wetswijziging voor een nieuw systeem gekozen. Daarbij wordt niet meer gebruik gemaakt van een tabel met toeslagen. De toeslag wordt voortaan bepaald door het verschil te maken tussen het nettoloon berekend op basis van het verminderde brutoloon en het nettoloon berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon.

5. Wie werkt na zijn 65^e en ziek wordt, wordt niet verplicht om met pensioen te gaan

Wie ervoor kiest om na de pensioenleeftijd verder te werken en ziek wordt, ontvangt momenteel automatisch een pensioen. Daar komt verandering in. Wie ziek wordt zal tot zes maanden kunnen genieten van een ongeschiktheidsuitkering en daarna terug aan de slag kunnen.

KB's

De afgelopen maanden werden al twee KB's op ministerraad goedgekeurd: een KB dat alle werknemers de mogelijkheid geeft om gebruik te maken van zachte landingsbanen vanaf 58 jaar, een KB dat positieve actie op de arbeidsmarkt mogelijk maakt. Daarnaast is er ook het wetsontwerp voor de invoering van een mobiliteitsbudget goedgekeurd dat op 1/1/2019 in werking treedt.

Tevens heeft de Ministerraad van vorige week twee KB's goedgekeurd, een met betrekking tot de uitbreiding van tijdskrediet voor knelpuntberoepen en een ander die vooral tot doel heeft SWT-ers te activeren.

Uitbreiding tijdskrediet voor opleidingen tot knelpuntberoepen

Het thematisch tijdskrediet voor het voortzetten van een opleiding wordt met 12 maanden verlengd, van 36 naar 48 maanden voor werknemers die een opleiding tot een knelpuntberoep volgen. De uitbreiding van het tijdskrediet moet het aantrekkelijker maken om zich om te scholen met het oog op een knelpuntberoep.

Daarnaast zal toegankelijkheid tot tijdskrediet voor eindeloopbaan worden verhoogd naar 60 jaar tegenover 55 jaar op dit moment. Die aanpassing kadert in de ambitie om mensen langer aan het werk te houden.

Deze veranderingen treden in werking op 1 januari 2019.

SWT'ers aanmoedigen om voor knelpuntberoep te kiezen en aanpassing van SWT stelsel

Werkgevers worden bij een herstructurering verplicht om minimaal 3.600 euro ten laste te nemen voor opleidingen die SWT'ers volgen en die verband houden met een knelpuntberoep. Dit moet SWT'ers begeleiden bij het vinden van een nieuwe job en moet werkgevers responsabiliseren.

Daarnaast worden de instapvoorwaarden tot SWT aangescherpt in lijn met de hervormingen uit het verleden:

- Zoals reeds voorzien was wordt de loopbaanvoorwaarde voor individuele SWT opgetrokken tot 41 jaar met ingang van 1 januari 2019.
 - De intredeleeftijd wordt verhoogd naar 59 jaar (60 jaar in 2020) bij SWT bij bedrijven in herstructurering of moeilijkheden.
 - De voorwaarden voor aangepaste beschikbaarheid van SWT'ers worden aangepast. Voor 2019 moeten SWT'ers aangepast beschikbaar zijn tot de leeftijd van 63 jaar of een beroepsverleden van 41 jaar. Vanaf 2020 wordt dat tot 65 jaar of een beroepsverleden van 43 jaar
-