

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,
Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding,
Gelijke Kansen en Personen met een beperking

vrijdag 298 maart 2019

**Kris Peeters: “belangrijk dat arbeidsdeal in parlement
wordt goedgekeurd; werkgelegenheid is prioriteit “**

Vice-eersteminister en minister van werk Kris Peeters: “De wet die de sociale bepalingen van de arbeidsdeal uitvoert, is gisteren 28 maart 2019 goedgekeurd in het parlement. De arbeidsdeal is een echte activeringsdeal en moet er mee voor zorgen nog meer mensen aan het werk kunnen en de openstaande vacatures kunnen ingevuld geraken. De maatregelen zetten in op begeleiding, vorming en opleidingen van knelpuntgroepen naar knelpuntberoepen.”

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.

[Wet Arbeidsdeal](#)

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. Startersjobs 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 wetwijziging 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.