

Toelichting bij ontwerp akkoord Groep van Tien

1. Loonnorm

Op basis van het technisch verslag van de CRB leggen de sociale partners de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017 – 2018 vast op 1,1%. Deze maximale marge zal in een algemeen verbindend verklaarde cao van de Nationale Arbeidsraad worden vastgelegd.

In de onderhandelingen over de invulling van de loonmarge op sectoraal en/of ondernemingsniveau zal men maximaal rekening houden met de specifieke economische situatie, het behoud en de creatie van tewerkstelling en de concurrentiekracht.

Bij de invulling van de loonmarge dient eveneens rekening te worden gehouden met de reële kostprijs van alle weerhouden maatregelen.

2. SWT/brugpensioenen

Voor verschillende SWT/brugpensioenen stelsels zal de rechtsbasis verlengd worden voor de periode 2017-2018 en worden ook (nieuwe) leeftijdsvoorwaarden afgesproken. Het gaat om de volgende uitzonderingsregimes:

- **SWT zware beroepen** (20 jaar nachtarbeid; 5 tot 7 jaar zwaar beroep; arbeidsongeschiktheid bouwbedrijf): In de periode 2015 – 2016 stond de leeftijdsvoorwaarde op 58 jaar en de loopbaanvoorwaarde op 33 jaar. De leeftijdsvoorwaarde blijft 58 jaar in 2017, maar wordt opgetrokken naar **59 jaar in 2018**.
- **SWT zware beroepen (klassiek stelsel)**: In de periode 2015 – 2016 stond de leeftijdsvoorwaarde op 58 jaar en de loopbaanvoorwaarde op 35 jaar. De leeftijdsvoorwaarde blijft 58 jaar in 2017, maar wordt opgetrokken naar **59 jaar in 2018**.
- **SWT lange loopbaan**: In de periode 2015 – 2016 stond de leeftijdsvoorwaarde op 58 jaar en de loopbaanvoorwaarde op 40 jaar. De leeftijdsvoorwaarde blijft 58 jaar in 2017, maar wordt opgetrokken naar **59 jaar in 2018**.
- **SWT ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering**: In de periode 2015 – 2016 stond de leeftijdsvoorwaarde op 55 jaar. Dit wordt **56 jaar in de periode 2017-2018**. De leeftijdsvoorwaarde van 55 jaar zal wel van toepassing blijven op werknemers die op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag 55 jaar zijn, op voorwaarde dat het ontslag werd aangekondigd vóór 1 november 2016 en de onderneming in het jaar 2017 door de Minister van Werk erkend wordt als een onderneming in herstructurering.
- **SWT ernstige lichamelijke problemen**: In de periode 2015 – 2016 stond de leeftijdsvoorwaarde op 58 jaar en de loopbaanvoorwaarde op 35 jaar. Dit blijft **ongewijzigd** in de periode 2017-2018.

In de NAR zullen de nodige cao's worden afgesloten om deze afspraken om te zetten. Zoals in de periode 2015-2016 zullen sectoren (en bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering) een aparte cao moeten afsluiten om van sommige uitzonderingsstelsels en/of de verlaagde leeftijd gebruik te kunnen maken.

3. Landingsbanen

De leeftijdsvoorwaarde van 55 jaar om een RVA premie te ontvangen in een uitzonderingsregime van de landingsbanen blijft ongewijzigd van toepassing in de periode 2017-2018. Het gaat om de volgende stelsels:

- Zware beroepen, nachtarbeid, arbeidsongeschiktheid bouw;

- Lange loopbaan;
- Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

Zoals in de periode 2015-2016 zullen sectoren (en bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering) een aparte cao moeten afsluiten om van deze leeftijdsvoorwaarde gebruik te kunnen maken.

4. Welvaartsaanpassingen

De federale regering stelde voor het jaar 2017 een budget van 169,9 mio EUR ter beschikking van de sociale partners om de uitkeringen in het werknemersstelsels, het zelfstandigenstelsel en de sociale bijstand te verhogen. Voor het jaar 2018 gaat het om een budget van 506,8 mio EUR. Deze budgetten moesten toegespitst worden op de doelgroep met het hoogste armoederisico, zonder de inactiviteits- en werkloosheidsvallen te verhogen. Het akkoord van de Groep van Tien houdt hier rekening mee.

Met betrekking tot het werknemersstelsel worden de volgende maatregelen voorgesteld:

- Een belangrijk deel van de enveloppe wordt aangewend om de **minimum uitkeringen** te verhogen. Deze stijgen in het algemeen met 1,7%, met twee uitzonderingen.
 - Het minimumpensioen voor een volledige loopbaan wordt met 1% verhoogd, omdat sinds december 2016 reeds een verhoging van 0,7% was toegekend.
 - De minimum werkloosheidsuitkeringen bevinden zich van alle sociale zekerheidsuitkeringen het verst van de armoedenorm. Daarom dat een extra inspanning geleverd wordt voor personen die volledig van een minimumuitkering afhankelijk zijn, met speciale aandacht voor degenen die hier ook hun kinderen van moeten grootbrengen. Voor gezinshoofden (incl. alleenstaanden met kinderen) is een stijging met 3,5% voorzien; voor alleenstaanden 2%; voor samenwonenden 1%.
- De **oudste pensioenen** (die zijn ingegaan tussen 1995 en 2004) worden met 1% verhoogd. (De pensioenen die vóór 1995 zijn ingegaan kregen reeds in de periode 2015-2016 een gelijkaardig percentage).
- Het **vakantiegeld voor gepensioneerden** stijgt met 4,5% in totaal.
- **Langdurig arbeidsongeschikten** krijgen na twee jaar arbeidsongeschiktheid een bijkomende inhaalpremie van 26 EUR. Personen met gezinslast (incl. alleenstaanden met kinderen) zullen een hoger bedrag (55 EUR) ontvangen.
- De **plafonds voor de berekening van de sociale uitkeringen** stijgen in lijn met de reële loonstijging in de periode 2015-2016 met 0,8%, met uitzondering van het pensioenplafond dat met 1,7% verhoogt.
- De RVA premie voor **alleenstaande ouders die ouderschapsverlof opnemen** wordt aanzienlijk verhoogd (+ 38% voor voltijds en halftijds verlof; + 21% voor 1/5^{de} loopbaanvermindering). Zij nemen vandaag immers slechts uitzonderlijk ouderschapsverlof op, omwille van de financiële drempel.

Met betrekking tot het zelfstandigenstelsel worden de volgende maatregelen voorgesteld:

- De **minimum uitkeringen** en de forfaits (minimumpensioen, arbeidsongeschiktheidsuitkering, invaliditeitsuitkering, moederschapsrust, overbruggingsrecht) stijgen met 1,7%, met uitzondering van het minimumpensioen voor een volledige loopbaan dat met 1% verhoogt omdat sinds december 2016 reeds een verhoging van 0,7% was toegekend.
- De vergoeding voor **hulp van derden in geval van arbeidsongeschiktheid** stijgt met 5%.
- Er komt vanaf 2018 een **structurele welvaartspremie** voor gepensioneerden die al enige tijd van hun pensioen moeten leven.

- Het **verschil tussen het minimum overlevingspensioen en het minimumpensioen voor een alleenstaande** wordt voor 15% weggewerkt.

5. Maatschappelijke uitdagingen

De sociale partners zullen in de periode 2017-2018 een aantal maatschappelijke uitdagingen aanpakken. Het gaat om de volgende punten:

- **Burn-out en absentisme:** Er wordt een bijzonder comité opgericht om deze problematiek te onderzoeken, meer duiding te brengen, te informeren en te sensibiliseren. Dit comité zal tegen 1 juli 2017 een werkplan opmaken.
- **Vereenvoudiging:** De sociale partners zullen voorstellen formuleren om bestaande regelgeving en administratieve formaliteiten te vereenvoudigen teneinde de complexiteit en de administratieve lasten en kosten terug te dringen. Tegen 31 maart 2017 zal een eerste stand van zaken worden opgemaakt.
- **Een toekomstgerichte arbeidsorganisatie:** De sociale partners zullen tegen 30 juni 2017 onderzoeken welke maatregelen en aanpassingen van de arbeidswetgeving kunnen toelaten om een soepeler organisatie van de arbeid voor de werkgever mogelijk te maken en de balans werk-privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren.
- **Digitalisering en deeleconomie:** De sociale partners zullen bekijken welke maatregelen kunnen worden genomen om ervoor te zorgen dat de digitalisering en de deeleconomie kunnen leiden tot meer groei, werkgelegenheid en ondernemerschap, en een duurzame ondersteuning van onze sociale zekerheid. Tegen 30 juni 2017 wordt een eerste diagnose uitgevoerd, op basis waarvan tegen 31 december 2017 concrete voorstellen zullen worden uitgewerkt.
- **Mobiliteit:** Tegen 31 maart 2017 zullen de sociale partners bekijken hoe het mobiliteitsbudget kan worden uitgewerkt ten behoeve van een duurzame mobiliteit en een betere intermodaliteit, zonder meerkost voor de werkgevers, zonder loonverlies voor de werknemers en zonder negatieve impact op de budgetten van de sociale zekerheid en de overheden.
- **Herstructureringen:** De sociale partners zullen tegen 30 juni 2016 de problematiek van herstructureringen bespreken en bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd kunnen worden.
- **Jongerentewerkstelling:** De sociale partners zullen tegen 31 maart 2017 bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd kunnen worden om de tewerkstelling van jongeren te bevorderen en hun positie op de arbeidsmarkt structureel te verbeteren.
- **Aanwerving en tewerkstelling bevorderen:** De sociale partners zullen tegen 31 maart 2017 bekijken welke voorstellen geformuleerd kunnen worden om een structurele oplossing te bieden om de aanwerving en tewerkstelling te bevorderen in de specifieke sectoren waarin de maatregelen van de geharmoniseerde opzegregeling en de afschaffing van de proefperiode een bijzondere impact hebben.
- **Sociaal overleg:** De sociale partners zullen tegen 31 december 2018 bekijken welke andere maatregelen kunnen worden genomen in het kader van het dossier arbeiders-bedienden. Ze willen ook het debat over de hervorming van het paritair landschap, eerst op sectoraal en ondernemingsniveau, voortzetten,