



ADVIES Nr. 1.979

Zitting van woensdag 13 april 2016

Vereenvoudiging van het indexeringsmechanisme voor gelegenhedswerknemers

x x x

2.821-1

ADVIES Nr. 1.979

Onderwerp: Vereenvoudiging van het indexeringsmechanisme voor gelegenhedswerknemers

Mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, heeft bij brief van 7 december 2015 aan de Raad een ontwerp van koninklijk besluit voorgelegd tot wijziging van de artikelen 17 bis, 25, 31 bis, 32 en 32 bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Dat ontwerp van koninklijk besluit beoogt een vereenvoudiging van het mechanisme voor de indexering van de forfaitaire daglonen, wat betreft de inning van de socialezekerheidsbijdragen die van toepassing zijn op de gelegenhedswerknemers in de horeca wier loon vooral bestaat uit fooien, en de gelegenhedswerknemers in de tuinbouw, de landbouw en de witlofteelt.

Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet bovendien in de schrapping van de verwijzing naar de eerste 50 aangegeven dagen van tewerkstelling van een kalenderjaar voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten; het bepaalt ook dat in de tekst enkel nog wordt verwezen naar het contingent van 50 werkdagen per kalenderjaar in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

De bespreking van de adviesaanvraag werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen en Sociale Zekerheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 13 april 2016 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Mevrouw M. De Block, minister van Sociale Zaken, heeft bij brief van 7 december 2015 aan de Raad een ontwerp van koninklijk besluit voorgelegd tot wijziging van de artikelen 17 bis, 25, 31 bis, 32 en 32 bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Dat ontwerp van koninklijk besluit beoogt de schrapping van de dubbele indexering van de forfaitaire daglonen wat betreft de inning van de socialezekerheidsbijdragen die van toepassing zijn op de gelegenhedswerknemers in de horeca wier loon vooral bestaat uit fooien, en de gelegenhedswerknemers in de tuinbouw, de landbouw en de witlofteelt.

Het forfait is momenteel gekoppeld zowel aan de ontwikkeling van het loon van de reguliere werknemers van de sector als aan de aanpassing van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI). Het ontwerp van tekst bepaalt dat er enkel wordt verwezen naar het indexeringsmechanisme dat van toepassing is in de sectoren horeca en gelegenhedswerk.

Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet bovendien in de schrapping van de verwijzing naar de eerste 50 aangegeven dagen en bepaalt ook dat in de tekst enkel nog wordt verwezen naar het contingent van 50 werkdagen per kalenderjaar in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

Die aanpassing van de regelgeving leidt ertoe dat de regel met betrekking tot de voorrang van de aangegeven 50 dagen van tewerkstelling per kalenderjaar voor werkstudenten wordt geschrapt ingeval studentenarbeid wordt gecumuleerd met gelegenhedswerk.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit aandachtig onderzocht. Hij stelt vast dat het, afgezien van enkele technische correcties, vooral gaat over de aanpassing van twee aspecten van de regelgeving.

A. Vereenvoudiging van het indexeringsmechanisme voor de gelegenhedswerknemers

De Raad merkt op dat dit deel van het ontwerp van tekst een vereenvoudiging inhoudt van het indexeringsmechanisme voor de gelegenhedswerknemers in de horeca wier loon vooral bestaat uit fooien, en de gelegenhedswerknemers in de tuinbouw, de landbouw en de witlofteelt, door voor hen het dubbele indexeringsmechanisme te schrappen dat van toepassing is op de forfaitaire daglonen.

Die vereenvoudiging wordt in het ontwerp van koninklijk besluit aangebracht door de forfaitaire daglonen niet meer te koppelen aan de ontwikkeling van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GMMI).

De Raad merkt evenwel op dat de manier waarop het onderhavige ontwerp van tekst is opgesteld voor enige verwarring zorgt.

Hij stelt bijgevolg voor om het ontwerp van tekst te verhelderen, zodat duidelijk blijkt dat de maatregel bedoeld is om, in het kader van het behoud van eenzelfde indexering die zowel wordt toegepast op de forfaitaire lonen als op de regelingslonen van de sector, het forfaitaire loon te blijven koppelen aan de ontwikkeling van het loon in de sector.

De Raad stelt bovendien bepaalde technische onduidelijkheden vast in de verwijzingen naar de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die moeten worden toegepast. Hij vindt dat die onduidelijkheden moeten worden weggevoerd.

Zo beveelt hij aan dat voor elk van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten waarnaar het ontwerp van koninklijk besluit verwijst, in de tekst het paritair comité wordt vermeld waarin ze werd gesloten.

De Raad geeft tot slot aan dat hij akkoord kan gaan met die maatregel, mits de voormelde aanpassingen worden aangebracht.

B. Werken onder het statuut van student cumuleren met werken onder het statuut van gelegenhedswerknemer

De Raad stelt vast dat het tweede deel van het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit tot doel heeft de verwijzing naar de eerste 50 aangegeven dagen te schrappen en in de tekst enkel nog te verwijzen naar het contingent van 50 werkdagen per kalenderjaar in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

Na de bespreking van dat deel hebben de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties daarover geen eenparig standpunt kunnen innemen.

1. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat sinds 1 oktober 2013 er in hoofde van dezelfde jongere, die nog dagonderwijs volgt, een cumul mogelijk is tussen de tewerkstelling als student enerzijds én de tewerkstelling als seizoenwerknemer in de land- en tuinbouw en/of de tewerkstelling als extra in de horeca anderzijds.

Sinds de aanpassing met ingang van 1 oktober 2013 van het artikel 17bis §1 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders is voorzien dat in de loop van een kalenderjaar eerst de 50 dagen tewerkstelling als student dienen vastgelegd te zijn alvorens er gebruik kan gemaakt worden van de seizoenregeling in de land- en tuinbouw en/of van de regeling inzake de tewerkstelling van extra's in de horeca.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat deze bepaling in de praktijk geenszins tot gevolg heeft dat de betrokken jongere effectief ook eerst gedurende vijftig dagen als student dient tewerkgesteld te worden alvorens hij in de seizoenregeling of in de regeling van de extra's kan werken. Immers, in de Dimona-regeling voor studenten is voorzien dat men een periode van tewerkstelling die zich in de toekomst situeert kan vastleggen en laten registreren in Dimona. Reeds in de maand februari bv. kan een jongere met een werkgever een afspraak maken dat hij of zij in de maand juli en augustus als student zal tewerkgesteld worden gedurende het volledige quotum van 50 dagen dat voorzien is voor de tewerkstelling van studenten. Wanneer dit aldus in Dimona wordt aangegeven, zal in student@work vastgesteld worden dat de studentenregeling uitgeput is. Diezelfde jongere kan bijgevolg in de maand maart of in de paasvakantie tewerkgesteld worden als seizoenwerknemer in de land- of tuinbouw of als extra in de horeca. Uit dit voorbeeld blijkt dat de in het artikel 17bis §1 opgenomen formulering geen impact heeft op de volgorde waarin de verschillende regelingen in de feiten kunnen toegepast worden.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen er bovendien op dat de Dimona-aangifte voor studenten enerzijds volledig verschillend is van de Dimonaregeling die uitgewerkt is voor het seizoen- en gelegenheidswerk in de land- en tuinbouw en van de Dimonaregeling voor de extra's in de horeca anderzijds. Bij de seizoenregeling in de land- en tuinbouw en voor de extra's in de horeca wordt er gewerkt met een dagelijkse Dimona-aangifte. Dit houdt in dat men in de Dimona-databank periodiek kan volgen hoeveel dagen er gepresteerd zijn. Bij de Dimonaregeling voor studenten daarentegen wordt er een periode van tewerkstelling aangegeven en gebeurt er nadien een vergelijking met het aantal arbeidsdagen dat voorkomt in de dmfa-aangifte. Op die manier wordt het quotum aan gepresterde dagen geactualiseerd in student@work.

Aangezien er in de land- en tuinbouwsector heel wat seizoenwerknemers worden ingezet en ook in de horeca er vrij frequent op extra's een beroep wordt gedaan, zijn de betrokken werkgevers goed vertrouwd met de voor deze vormen van tewerkstelling uitgewerkte Dimonasystemen. Wanneer een jongere die dagonderwijs volgt, in een land- of tuinbouwbedrijf of in een horecazaak wordt tewerkgesteld, is het niet evident om in dit verband een andere Dimonaregeling toe te passen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat de keuzemogelijkheid die in het ontwerp van koninklijk besluit is opgenomen ertoe leidt dat er op het terrein een reële vereenvoudiging komt en ook een grotere rechtszekerheid aangezien de betrokken werkgevers een Dimonaregeling kunnen hanteren waarmee zij vertrouwd zijn. De foutenmarge zal hierdoor ook verminderen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn bovendien van oordeel dat ook de rechten van de betrokken jongeren gevrijwaard worden omdat er te allen tijde een Dimona-aangifte gebeurt en dus alle prestaties geregistreerd worden. Zij wijzen er nogmaals op dat ook bij de toepassing van de huidige tekst van artikel 17bis §1 het niet zo is dat de jongeren in de feiten eerst als student tewerkgesteld worden .

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, spreken zich dan ook uit voor de aanpassing die in het ontwerp van koninklijk besluit voorzien is.

2. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

Voor de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, is er door het gebruik van de verschillende contingents (studentenarbeid, gelegenhedswerknemer horeca, gelegenhedswerknemer landbouw, tuinbouw) al zo'n groot volume aan dagen beschikbaar voor de nog studerende jongeren, dat gevreesd mag worden dat de voorgestelde wijziging nog meer zal leiden tot een overmatig inzetten van jongeren die nog studeren, op de arbeidsmarkt.

In advies nr. 1.900 van 25 maart 2014 van de Raad aangaande de Studentenarbeid – Evaluatie worden de hervormingen op studentenarbeid vanaf 1 januari 2012 uitgebreid toegelicht en geëvalueerd. Dit advies toont aan dat het aantal gewerkte dagen in 2012 in het hervormde stelsel van studentenarbeid (50 werkdagen i.p.v. 2 x 23 dagen) reeds een toename van 16 % heeft teweeggebracht. Ook het gemiddeld aantal gewerkte dagen per jobstudent is toegenomen met 12,4 %.

Dit gegeven in acht genomen, is de voorgestelde wijziging alleen maar te percipiëren als een verdere flexibilisering van de studentenarbeid waaraan kennelijk geen nood is. Immers het voormelde advies van de Raad stelt dat het gros van de studentenpopulatie ongeveer 25 dagen per jaar werkt, en dat het aantal studenten dat een groter aantal dagen werkt daarna afneemt, waarbij slechts een miniem aantal studenten het volledige contingent van 50 dagen opneemt. Voor de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, is het prioritair registreren van de gewerkte dagen in kader van het contingent "student@work-50days" een beschermingsmaatregel die studenten ten goede komt, en dus moet behouden blijven.

Het hele concept van studentenarbeid, werken met een arbeids-overeenkomst voor studenten, is net ingegeven om studenten, die kennis maken met de arbeidsmarkt en nog niet vertrouwd zijn met de arbeidsmarkt, extra bescherming en controlemogelijkheden te bieden. In dit opzicht is het niet meer dan normaal dat de eerste aangegeven 50 dagen van tewerkstelling "de jure" tewerkstelling als student dienen te zijn en dat pas nadien kan overgegaan worden tot het werken als seizoenarbeider in de land- en tuinbouw en/of als extra in de horeca.

In het licht van al het voorgaande, kunnen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen niet akkoord gaan met de door het ontwerp van koninklijk besluit beoogde wijziging van de regelgeving studentenarbeid.
