

ADVIES Nr. 2.236

Zitting van dinsdag 13 juli 2021

Verenigingswerk - Follow-up van advies nr.2.189 - Alternatief voorstel via artikel 17 van het KB-RSZ

x x x

ADVIES Nr. 2.236

Onderwerp: Verenigingswerk - Follow-up van advies nr. 2.189 - Alternatief voorstel via artikel 17 van het KB-RSZ

Zoals hij er zich in zijn vorige adviezen toe verbonden heeft, heeft de Raad zijn onderzoek voortgezet naar een alternatieve oplossing voor de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, die op 31 december 2021 buiten werking treedt.

Dit advies heeft tot doel de alternatieve oplossing diepgaand toe te lichten, welke oplossing hij heeft ontwikkeld via artikel 17 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, en dit in rechte lijn met zijn advies nr. 2.189 van 15 december 2020.

De bespreking van deze problematiek werd voortgezet in de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen - Sociale Zekerheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 13 juli 2021 uit eigen beweging het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP VAN DIT ADVIES EN RETROACTA

Zoals hij er zich in zijn vorig adviezen toe verbonden heeft, heeft de Raad zijn onderzoek voortgezet naar een alternatieve oplossing voor de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, die op 31 december 2021 buiten werking treedt.

Hij wijst erop dat die wet van 24 december 2020 werd uitgewerkt om tijdelijk het hoofd te bieden aan de juridische lacune die ontstond door de nietigverklaring door het Grondwettelijk Hof van de vorige wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie aangaande het "onbelast bijverdienen".

De bespreking van die twee wetten, toen ze nog in de fase van ontwerp of voorstel zaten, hebben respectievelijk het voorwerp uitgemaakt van de eenparige adviezen van de Raad nr. 2.065 van 29 november 2017 en nr. 2.181 van 27 oktober 2020.

De Raad heeft zich in die twee voornoemde unanieme adviezen steeds ten gronde heftig gekant tegen de regeling van het verenigingswerk zoals dat in de twee voornoemde wetten werd uitgewerkt om een aantal redenen die met name verband houden met het risico van verdringing van de reguliere tewerkstelling en de invoering van een tussenstatuut tussen vrijwilliger en werknemer.

Aangezien de Raad zich bewust was van de behoeften in het veld van bepaalde (sub)sectoren, heeft hij in zijn eenparige advies nr. 2.189 van 15 december 2020 dan ook de eerste bakens uitgezet van de alternatieve oplossing die hij wenst uit te werken rond artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (het zogenaamde KB-RSZ) en erop gewezen dat hij dat verder grondig zou onderzoeken.

Met het oog daarop wordt in dit advies de alternatieve oplossing grondig toegelicht die hij via artikel 17, en in rechte lijn met zijn advies nr. 2.189 van 15 december 2020, heeft uitgewerkt.

Het is dus in dit raam en deze context dat dit initiatiefadvies van de Raad gelezen moet worden.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Demarche die de Raad heeft gevolgd

1. De Raad heeft tijdens zijn volledige werkzaamheden de betrokken (sub)sectoren herhaaldelijk geraadpleegd om tegemoet te komen aan de behoeften die zij geuit hebben en een oplossing te vinden die zo goed mogelijk beantwoordt aan hun behoeften in het veld.

Het is zo dat meerdere paritaire comités, waaronder het paritair comité nr. 329 voor de socioculturele sector (advies van 17 mei 2021), verschillende eenparige negatieve adviezen hebben uitgebracht over de uitbreiding van de voorlopige regeling van het verenigingswerk tot andere sectoren dan de sport. Het paritair comité nr. 329 wijst hierin op het volgende: "De behoeften van de sector vereisen een structurele oplossing die het sociale overleg en de verworvenheden ervan (cao's ...) alsook de arbeidswetgeving in stand houdt. Een dergelijke oplossing, gebaseerd op artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969, wordt momenteel binnen de NAR besproken."

2. De Raad merkt vervolgens op dat hij bij zijn werkzaamheden heeft getracht zoveel mogelijk een subtiel evenwicht tussen de volgende principes te respecteren:
 - vrijwaring van reguliere tewerkstelling;
 - inachtneming van de voorwaarden van een gelijk speelveld ten opzichte van andere actoren;
 - naleving van de grondwettelijke, Europese en internationale voorschriften;
 - eerbiediging van het arbeidsrecht.

B. Betreffende de regeling van artikel 17

De Raad merkt onmiddellijk op dat de oplossing via artikel 17 van het KB-RSZ die hij hieronder in detail toelicht, moet fungeren als een duurzame alternatieve oplossing ter vervanging van de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, die de regering sowieso als een tijdelijke oplossing voorstelde. Bewijs daarvoor is de wet zelf, die in artikel 72 stelt dat zij op 31 december 2021 buiten werking treedt.

De principes die hij hierna toelicht, worden geformuleerd door de Raad, met uitzondering van de leden die het ABVV vertegenwoordigen voor bepaalde aspecten onder punt 1. e. hieronder.

1. Basisprincipes van de nieuwe regeling van artikel 17

De Raad, met uitzondering van de leden die het ABVV vertegenwoordigen, herinnert eraan dat artikel 17 van het KB-RSZ momenteel toestaat dat bepaalde, precieze activiteiten die erin vermeld worden, uitgeoefend kunnen worden gedurende 25 dagen per kalenderjaar bij één of meerdere werkgevers, zonder sociale bijdragen.

Hij wijst er meteen op dat de regeling van artikel 17 enkel betrekking mag hebben op de socioculturele sector waarvan de aard van de activiteiten, per definitie, verband houdt met tijdelijke behoeften in het kader van specifieke evenementen en/of met regelmatige kortstondige activiteiten op regelmatige intervallen (zoals sportactiviteiten) of gerichte activiteiten tijdens systematisch korte periodes (zoals de periodes van schoolvakanties).

Hij heeft dan ook kunnen constateren dat de huidige regeling van artikel 17, voor de uitoefening van dat soort activiteiten weinig soepelheid biedt, met name omdat een en ander uitgedrukt wordt in een aantal dagen van toegestane activiteiten per jaar, zonder dat die dagen geproratiseerd kunnen worden naargelang de duur van een dagprestatie (nadelig voor kortstondige prestaties).

Om die nood aan flexibiliteit te verzoenen met de bekommering dat in de eerste plaats de reguliere tewerkstelling in de sector behouden moet worden, wenst de Raad, met uitzondering van de leden die het ABVV vertegenwoordigen, nog steeds, via het artikel 17, het aantal per jaar toegelaten arbeidsmomenten, te beperken, maar ook het aantal toegelaten dagen om te zetten in een per jaar toegelaten urenquota.

De Raad, met uitzondering van de leden die het ABVV vertegenwoordigen, wil de gekozen richting, die een ondeelbaar geheel vormt, nu al meer toelichten.

a. Omzetting van het quota van 25 toegelaten dagen per jaar in een urenquota

Om de hierboven aangegeven redenen wenst de Raad, met uitzondering van de leden die het ABVV vertegenwoordigen, het aantal per jaar toegelaten arbeidsdagen om te zetten in een per jaar toegelaten urenquota. Dat urenquota is gelijk aan maximaal 300 uren per jaar, per werknemer (te presteren bij één of meerdere werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van het aangepaste kader van artikel 17. Die grens van 300 uren is echter beperkt tot 190 uren in het raam van artikel 17 voor de werknemers die als student tewerkgesteld worden (stelsel van 475 uren), tijdens hetzelfde kalenderjaar (zie verderop).

De jaargrens gaat samen met een kwartaalgrens. Die kwartaalgrens komt overeen met 100 uren wanneer de tewerkstelling plaatsvindt tijdens het eerste, tweede en vierde kwartaal. Die kwartaalgrens stemt overeen met 190 uren tijdens het derde kwartaal, d.i. tijdens de zomer, waarin meer gebruik wordt gemaakt van de regeling van artikel 17. De kwartaalgrenzen zijn cumuleerbaar maar ze mogen de jaargrens van 300 uren niet overschrijden.

De Raad deelt ook nog mee dat voor "la Radio-Télévision belge de la Communauté culturelle française (R.T.B.F.), de "Vlaamse Radio- en Televisie-omroep (VRT)" en het "Belgische Rundfunk- und Fernsehzentrum" (B.R.F.), alsmede de personen die zijn opgenomen in hun organiek personeelskader, daarboven als kunstenaar tewerkgesteld werden, bedoeld in artikel 17 ter, § 1, 2°, die omzetting van het dagenquota in een urenquota, niet op hen van toepassing is en evenmin de verhoging van het urenquota. Het huidige stelsel van artikel 17 blijft dus van toepassing.

b. Tool voor de arbeidstijdregistratie

De Raad vindt dat de nieuwe regeling omkaderd moet worden met een eenvoudig mechanisme om de toegelaten arbeidsuren in het kader van artikel 17, te registreren, wat ook een efficiënte en effectieve controle mogelijk maakt.

De Raad is derhalve van plan om, in samenwerking met de RSZ, een adequate tool te ontwikkelen waardoor de arbeidstijd via artikel 17 kan geregistreerd worden, en hij voortbouwt op de ervaring van de RSZ met de huidige onlinetoepassing voor verenigingswerk en het platform student@work.

Het mechanisme voor het registreren van de toegelaten arbeidstijd via artikel 17 moet administratief eenvoudig en operationeel zijn en de organisatie moet op de applicatie kunnen vertrouwen, waardoor het transparant wordt, zodat de werkgever met name vooraf kan weten hoeveel het contingent van resterende uren bedraagt bij een werknemer waarop artikel 17 van toepassing is.

De ontwikkeling van de tool moet er ook voor zorgen dat de werknemers waarop artikel 17 van toepassing is, zich via de tool, kunnen inschrijven om zich te vergewissen van het aantal resterende uren dat ze nog mogen presenteren en ook de attesten waarop dat aantal wordt vermeld, kunnen downloaden of afdrucken, wanneer ze tewerkgesteld willen worden bij een andere werkgever in het raam van diezelfde regeling, zoals dat via het platform "student@work" bestaat.

De werknemer moet eveneens (door de RSZ te valideren) correcties kunnen aanbrengen betreffende de uren die werden gereserveerd door een werkgever die onder artikel 17 valt, welke uren uiteindelijk niet effectief gebruikt werden.

Bij de ontwikkeling van die nieuwe applicatie moeten ook overlappingen vermeden worden met de Dimona, die de werkgever die een beroep doet op artikel 17, afzonderlijk elektronisch, vóór elke werkdag, moet verrichten en moet er aandacht zijn voor de verenigingen die geen RSZ-registratienummer hebben, net als voor de personen die beperkt en tijdelijk gebruik maken van artikel 17.

Dat controlemechanisme gaat gepaard met een automatische sanctie: ingeval het toegelaten urenquota overschreden wordt, wordt het volledige urenquota tot klassieke, aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen, arbeidsprestaties, teruggebracht.

c. Toepassingsgebied rationae personae et tempore van het nieuwe dispositief van artikel 17

Met uitzondering van de leden die het ABVV vertegenwoordigen, is de Raad van oordeel dat de huidige bepaling van artikel 17 ook inzake het toepassingsgebied gewijzigd moet worden, teneinde er twee nieuwe specifieke activiteiten in op te nemen, met name:

- 4° De door de bevoegde overheden erkende organisaties die tot taak hebben een socioculturele vorming en/of sportinitiatie te verstrekken en de personen die buiten hun arbeids- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerkgesteld als animator, leider of monitor, en de organisaties van de door de bevoegde overheden erkende amateurkunsten-sector die personen tewerkstellen waarvan de prestaties geen artistieke prestaties zijn die al worden gedekt of in aanmerking komen voor de forfaitaire onkostenvergoeding in de zin van artikel 1 bis, § 3, lid 2 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Die nieuwe alinea heeft tot doel de personen die in aanmerking komen om een "kunstenaars"kaart te vragen en prestaties onder het stelsel van de kleine vergoedingen te verrichten, uit te sluiten.

- 7° de organisatoren van socioculturele manifestaties en de personen die ze op de dag van het evenement tewerkstellen alsook drie bijkomende dagen die volgens de behoeften voor en/of na het evenement gespreid moeten worden, met uitsluiting van artistieke prestaties die al worden gedekt of in aanmerking komen voor de forfaitaire onkostenvergoeding in de zin van artikel 1 bis, § 3, lid 2 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De Raad is van mening dat het niet nodig is andere types activiteiten in die lijst op te nemen en evenmin dat voor andere types activiteiten een nieuw kader gecreëerd zou moeten worden.

d. Toegestane cumulatie met studentenarbeid

De Raad, met uitzondering van de leden die het ABVV vertegenwoordigen, wijst erop dat de regeling van artikel 17 gedeeltelijk gecumuleerd kan worden met het dispositief van studentenarbeid, op voorwaarde dat het aantal uren dat werd verricht in het raam van artikel 17 niet meer dan 190 uren per jaar bedraagt, indien het gecumuleerd wordt met studentenarbeid. Zoals thans mag het contingent van 475 arbeidsuren als student, per kalenderjaar, sowieso nooit overschreden worden.

Globaal is het zo dat de student die prestaties verricht in het raam van artikel 17 en tijdens hetzelfde kalenderjaar als student werkt, niet meer prestaties mag verrichten dan een maximale cumulatie van 190 uren in het raam van artikel 17 en 475 uren als student.

Om de toegelaten cumulatie te controleren, moet een link en een signaal gecreëerd worden tussen het platform "student@work" en de nieuwe, in het raam van artikel 17 uit te werken tool, zodat ingeval één van die contingenten overschreden wordt, de respectievelijke sancties toegepast kunnen worden.

- e. De leden die het ABVV vertegenwoordigen, verwerpen elke regeling van verenigingswerk dat gebaseerd zou zijn op een tussenstatuut tussen werk en vrijwilligerswerk, zoals bepaald door de vernietigde relancewet en de huidige wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, en zijn van oordeel dat een oplossing via artikel 17 van het KB-RSZ op het arbeidsrecht kan aansluiten. Ze kunnen er echter niet mee akkoord gaan dat het dagenquota in uren omgezet wordt, en evenmin met de uitbreiding van het toepassingsgebied van dat artikel; zelfs met grendels zou dit kunnen leiden tot een belangrijke deregulering en verdringing van de al in gevaar gebrachte reguliere tewerkstelling, met name als gevolg van de wijziging van het stelsel van de studentenarbeid.

2. Waarborgen rond de regeling van artikel 17

De concrete garanties die in de artikelen 32 tot 34 van de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk werden bepaald, moeten naar analogie worden toegepast om de bekommerning dat de reguliere tewerkstelling behouden moet worden, te ondervangen.

Artikel 17 mag dan ook niet gebruikt worden indien het de facto leidt tot de vervanging van de reguliere tewerkstelling door werknemers in het raam van artikel 17.

In de nieuwe wettelijke regeling moet er bijgevolg een bepaling analoog aan artikel 32 opgenomen worden waarin wordt gesteld dat het leveren van prestaties in het raam van artikel 17, niet toegestaan is indien de organisatie en de betrokken werknemer door een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een aannemingsovereenkomst waren verbonden tijdens een periode van een jaar, voorafgaand aan het begin van de prestaties in het raam van artikel 17.

Het leveren van prestaties in het raam van artikel 17 (inzake verenigingswerk?) is evenmin toegestaan indien de werknemer die onder artikel 17 valt, door de organisatie werd tewerkgesteld in het kader van een overeenkomst gesloten in toepassing van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Bovendien zal de Raad twee jaar na de inwerkingtreding van de nieuwe regeling op semestriële basis een monitoring uitvoeren van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector en, met name van de impact op de reguliere tewerkstelling, op basis van de door de RSZ periodiek verstrekte gegevens.

3. Toepassing van het arbeidsrecht

De Raad herinnert eraan dat de wet van 3 juli 1978 globaal van toepassing is. Het gaat met name om de bepalingen van de artikelen 52 en 70 van de wet betreffende het gewaarborgd loon.

Verder moet de arbeidswet van 16 maart 1971 in acht genomen worden, met name aangaande de naleving van de regels inzake arbeids- en rusttijden.

Wat meer bepaald die wet betreft, is artikel 39 betreffende de moederschapsbescherming ook van toepassing. Er moet eveneens voor gezorgd worden dat de persoon die een beroep doet op artikel 17 tijdens de moederschapsrust die eventueel ligt voor de 7^{de} dag voor de vermoedelijke datum van bevalling en na de periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling, geen sanctie oploopt inzake moederschapsvergoeding.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vragen dat bepaalde toepassingsproblemen in verband met het arbeidsrecht die voortvloeien uit de vrijstelling van sociale bijdragen, een aangepaste oplossing krijgen. Het gaat in het bijzonder over drie essentiële punten: de toepassing van het recht op gewaarborgd loon, de toepassing van het recht op moederschapsrust en de toepassing van het recht op jaarlijkse vakantie.

Wat het gewaarborgd loon betreft:

De arbeidsovereenkomsten die worden gesloten in het kader van artikel 17 moeten zoveel mogelijk afgestemd zijn op de voorziene duurtijd van de opdrachten, waarbij de regels inzake opeenvolgende contracten van bepaalde duur worden gerespecteerd.

Zodoende zullen de regels inzake "gewaarborgd loon" zoals vervat in de artikelen 52 en 70 van de Arbeidsovereenkomstenwet ook effectief toegepast kunnen worden, in functie van de vereiste minimumduur voor de betrokken arbeidsovereenkomsten en de vereiste anciënniteit.

Los daarvan blijft er een probleem van discriminatie bestaan tussen arbeiders en bedienden. Voor de arbeider is het recht op het gewaarborgd loon betaald door de werkgever immers beperkt en wordt het aangevuld met een ZIV-uitkering. Door de vrijstelling van sociale bijdragen is dat niet mogelijk. Dit vereist een aangepaste oplossing.

Wat de moederschapsbescherming betreft:

Voor de moederschapsbescherming, bepaald in artikel 39 van de Arbeidswet, stelt zich een gelijkaardig probleem: er is geen recht op een ZIV-uitkering omwille van de vrijstelling van sociale bijdragen. Ook hier moet een aangepaste oplossing komen voor een gelijkwaardig inkomensbehoud, niet in het minst ook om niet in strijd te zijn met de Europese Zwangerschapsrichtlijn, die de lidstaten toestaat de voorwaarden voor de toegang tot die uitkeringen te bepalen.

Wat de jaarlijkse vakantie betreft:

Verwijzend naar de arbeidstijdrichtlijn, 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003, hebben de werknemers in het kader van artikel 17 eveneens recht op jaarlijkse vakantie in toepassing van artikel 7 van deze richtlijn.

Teneinde dit overzichtelijk en toepasbaar te maken, gezien de vele korte contracten, dient te worden onderzocht hoe de te ontwikkelen toepassing hieraan ondersteuning en uitvoering kan geven. Hierbij kan gedacht worden aan het recht op jaarlijkse vakantie, naargelang van het aantal gepresteerde dagen. Aan de werknemer die in het kader van artikel 17 een vol jaar prestaties levert ten bedrage van maximaal 300 uren per jaar, moet het recht worden gegarandeerd om dan gedurende 4 weken vrijgesteld te worden van deze prestaties wegens jaarlijkse vakantie. Ook moet een kader worden uitgewerkt voor het behoud van het normale loon voor die uren waarvan hij wordt vrijgesteld, ook voor arbeiders.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, kunnen niet akkoord gaan met de vragen van de leden die de werknemersorganisaties met betrekking tot de toekenning aan, in het stelsel van artikel 17 tewerkgestelde werknemers, een recht op het bijkomend gewaarborgd loon, het recht op een moederschapsuitkering en een recht op jaarlijkse vakantie, die allemaal ten laste van de werkgever komen. Die vragen houden immers geen rekening met het bijzondere karakter van het dispositief van artikel 17, d.i. het ontbreken van onderwerping aan de sociale zekerheid.

Wat het gewaarborgd loon betreft

In geval van arbeidsongeschiktheid wordt het recht op gewaarborgd loon al bevestigd voor de contracten met een duur van ten minste één maand. Daarentegen geldt dit niet voor de arbeidsovereenkomsten van minder dan één maand; die regel geldt overigens zowel voor de gewone arbeidsovereenkomsten als voor het stelsel artikel 17. Bovendien kan er geen sprake van zijn dat de partijen verplicht zouden worden contracten te sluiten waarvan de minimumduur overeenstemt met het minimum om het recht op gewaarborgd loon te openen. Een dergelijke verplichting zou indruisen tegen de contractuele vrijheid. Ten slotte is de discussie over discriminatie nogal theoretisch omdat het percentage arbeiders in het raam van artikel 17 marginaal is.

Wat de moederschapsbescherming betreft

De werkneemsters in het raam van artikel 17 mogen bovenop hun moederschapsrust, evenmin een moederschapsuitkering krijgen daar ze geen socialezekerheidsbijdragen betalen. Die situatie is volledig conform de Europese richtlijn 92/85 betreffende zwangerschap, waarvan artikel 11, 4) stelt dat de lidstaten de mogelijkheid hebben om aan dat recht de voorwaarde te verbinden dat de betrokken werkneemster voldoet aan de door de nationale wetgevingen gestelde voorwaarden voor de opening van het recht op deze inkomsten. Het is precies die keuze die in het Belgisch recht werd gemaakt.

Wat de jaarlijkse vakantie betreft

De werknemers in het raam van artikel 17 kunnen geen aanspraak maken op vakantiegeld omdat ze daarvoor evenmin sociale bijdragen betalen. Die situatie strookt volledig met de Europese arbeidstijdenrichtlijn 2003/88 waarvan artikel 7.1 stelt dat de lidstaten in hun nationale wetgevingen en/of gebruiken voorwaarden kunnen vaststellen voor het verkrijgen en de toekenning van vakantie. Het ontbreken van dat recht vloeit voort uit de in het Belgische recht bepaalde voorwaarden voor het verkrijgen en het toekennen van vakantie.

Bovenop het feit dat de principes van ons nationaal recht miskend worden, zouden die toekenningen een voor een aantal werkgevers moeilijk te dragen financiële kostprijs impliceren, gezien hun beperkte middelen en een aantal dalingen van hun overheidssubsidies de laatste jaren terwijl de werknemers in het raam van artikel 17 worden betaald als reguliere werknemers volgens de toepasbare barema's. De RJV kan bovendien niet een vakantiegeld betalen aan de betrokken arbeiders terwijl geen enkele bijdrage betaald werd en in geen enkele financiering werd voorzien. Ten slotte zou dat een aanzienlijke toename van de administratieve lasten voor de werkgevers met zich meebrengen.

Tot slot moet elk risico worden vermeden dat artikel 17 niet een valabel initiatief voor verenigingswerk zou zijn en moet ook rekening worden gehouden met de bijzondere kenmerken van ons nationaal recht. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, pleiten ervoor dat het dispositief van artikel 17 aantrekkelijk en uitvoerbaar zou blijven.

C. Inwerkingtreding van de nieuwe regeling

De Raad vraagt uitdrukkelijk dat het nieuwe dispositief van artikel 17 in werking treedt op de dag na de buitenwerkingtreding van de wet van 24 december 2020, namelijk op 1 januari 2022.

D. Tenuitvoerlegging van dit advies

De Raad vraagt nauw betrokken te worden bij de integrale uitvoering van dit advies, zowel wat de teksten tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 betreft, waarvoor hij graag om advies wordt gevraagd, als bij de uitwerking van de onlineapplicatie door de RSZ waardoor het in het raam van artikel 17 gepresteerde aantal uren gemeten kan worden en waarvan hij de grote lijnen omschreven heeft.

Gelet op de antecedenten in dit dossier, vraagt de Raad ten slotte uitdrukkelijk dat voor elke nieuwe eventuele afwijking die bij koninklijk besluit zou worden ingediend, het advies van de NAR wordt gevraagd.
