

ADVIES Nr. 1.485

Zitting van dinsdag 29 juni 2004

Ontwerp van koninklijk besluit tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructurerings

x x x

2.073-1.

ADVIES Nr. 1.485

Onderwerp : Ontwerp van koninklijk besluit tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructurerings

Bij brief van 8 april 2004 heeft de heer F. Vandenbroucke, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructurerings.

De bespreking van deze adviesaanvraag werd toevertrouwd aan de Commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van deze Commissie heeft de Raad op 29 juni 2004 volgend advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

- A. De Raad stelt vast dat de adviesaanvraag betrekking heeft op een ontwerp van koninklijk besluit dat tot doel heeft uitvoering te geven aan de artikelen 25 tot en met 30 van de programmawet van 22 december 2003 inzake herstructureringen.

Voormelde bepalingen van de programmawet voorzien in een wettelijke basis voor de toekenning van financiële stimuli in geval van herplaatsing via een tewerkstellingscel van de in het kader van de herstructurering ontslagen werknemers en meer bepaald in :

- de toekenning van een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid bij indienstneming van werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering (nieuwe doelgroepvermindering);
- de terugbetaling van de outplacementkost aan de werkgever in herstructurering;
- de toekenning van een vermindering van de persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid aan werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

Het ter advies voorgelegd ontwerp van koninklijk besluit bepaalt de voorwaarden en modaliteiten die moeten in acht genomen worden om op deze voordelen een beroep te kunnen doen.

- B. De Raad merkt voorts op dat het ter advies voorliggend ontwerp van koninklijk besluit ertoe strekt uitvoering te geven aan de in het kader van de werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003 gemaakte afspraken om bij herstructurering alle betrokken partijen maximaal te betrekken bij het zoeken naar nieuwe kansen op werk voor de ontslagen werknemers.

Het gaat meer bepaald om de in punt D. met als titel "Herstructurering met het oog op het aanreiken van nieuwe kansen" opgenomen besluiten van de werkgelegenheidsconferentie die als volgt luiden :

"Het activerende beleid in de onderneming in herstructurering gericht op de herplaatsing zal aangemoedigd worden in het belang van alle betrokken partijen, inzonderheid van de nieuwe werkgever. Het inschakelen van een tewerkstellingscel, met paritaire betrokkenheid van de sociale partners, zal aangemoedigd worden via financiële stimulansen :

- Wanneer de herstructurerende werkgever mee investeert in de herplaatsing via een tewerkstellingscel, dan worden de door deze werkgever werkelijk gemaakte kosten inzake outplacement terugbetaald voor elke werknemer die binnen een bepaalde periode na het ontslag bij een nieuwe werkgever op duurzame wijze tewerkgesteld wordt, zonder dat deze terugbetaling hoger mag zijn dan 1.800 euro.
- Ook de werknemer wordt actief betrokken bij dit herplaatsingsscenario, door hem gedurende de eerste maanden van zijn werkhervatting een vermindering toe te kennen op de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen;
- Tenslotte zal ook de nieuwe werkgever genieten van een belangrijke bijdragevermindering gedurende een aantal kwartalen na aanwerving.

De nodige voorzorgen zullen genomen worden om misbruiken van het stelsel te voorkomen. Ondernemingen in herstructurering waar een sociaal akkoord is om gebruik te maken van dit activeringsscenario, kunnen hun aanvraag tot toepassing van dit experimenteel stelsel voorleggen aan de Minister van Werk, die beslist na het advies ingewonnen te hebben van de adviescommissie brugpensioenen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Voor toeleveringsbedrijven en onderaannemingsbedrijven die door de herstructurering van hun afnemer eveneens in herstructurering gaan, en eveneens inschrijven op dit dispositief, kan worden onderzocht om de betrokken werknemers te groeperen in éénzelfde tewerkstellingscel.

Voor deze maatregel, die als experiment wordt ingevoerd en die facultatief is wordt 25 miljoen euro ingeschreven voor 2004 en 50 miljoen euro vanaf 2005. Indien na evaluatie zou blijken dat de 50 miljoen euro niet volledig uitgeput wordt, zal, na overleg met de sociale gesprekspartners, de restenveloppe aangewend worden ter versterking van deze of een andere maatregel van patronale lastenverlaging."

II. STANDPUNT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

A. Algemene beschouwingen

1. De Raad kan algemeen zijn instemming betuigen met de beginselen die aan het ter advies voorgelegd ontwerp van koninklijk besluit ten grondslag liggen.

De Raad stelt immers vast dat dit ontwerp van koninklijk besluit uitvoering geeft aan de hierboven vermelde besluiten van de werkgelegenheidsconferentie waarin afgesproken werd ondernemingen in herstructurering aan te moedigen een meer actief beleid te voeren gericht op het herplaatsen van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen.

De Raad merkt bovendien op dat hiermee ook tegemoet gekomen wordt aan de Europese richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, waarin de nadruk wordt gelegd op het aantrekken van meer mensen op de arbeidsmarkt en meer bepaald ook aan de specifieke aanbeveling van de Europese Raad aan België om o.a. prioriteit te geven aan "het beter anticiperen op en begeleiden van herstructureringen van ondernemingen, met name bij collectieve ontslagen".

2. De Raad constateert voorts dat het hier gaat om maatregelen die ten experimentele titel worden ingevoerd en die op hun doeltreffendheid zullen geëvalueerd worden.

De Raad dringt erop aan om de sociale partners bij deze evaluatie te betrekken.

3. De Raad acht het wenselijk thans reeds een aantal algemene opmerkingen te formuleren met betrekking tot de regeling vervat in het ontwerp van koninklijk besluit :
 - a. De Raad wijst erop dat het ontwerp van koninklijk besluit een aantal begrippen gebruikt die een andere inhoud hebben dan de begrippen die gelden in reeds gekende regelingen zoals o.a. de begrippen "onderneming in herstructurering", "outplacementbegeleiding", "collectief ontslag". Dit kan aanleiding geven tot misverstanden.

De Raad meent dat het ad hoc-karakter het ontwerp van koninklijk besluit duidelijk moet benadrukt worden en dat het ontwerp van koninklijk besluit geenszins mag tot gevolg hebben dat in de bestaande regelingen waarin deze begrippen worden gebruikt aan de werkgevers bijkomende verplichtingen worden opgelegd.

Om zoveel mogelijk verwarring te voorkomen heeft de Raad in punt II. B. 1. van dit advies een aantal voorstellen uitgewerkt.

- b. De Raad vestigt ook de aandacht op het weinig gebruiksvriendelijk karakter van de procedures die moeten gevolgd worden, om een beroep te kunnen doen op de voordelen opgenomen in het ontwerp van koninklijk besluit.

Hij vindt dat een bijsturing op dit punt noodzakelijk is zeker bij de bestending van het systeem.

De Raad suggereert bij wijze van voorbeeld om in plaats van de werknemer te verplichten op straffe van verval binnen de dertig dagen de verminderingkaart herstructureringen B bij de RVA aan te vragen in een systeem te voorzien waarbij in geval van wedertewerkstelling de verminderingkaart herstructureringen B automatisch door de RVA wordt afgeleverd via een elektronische informatie-uitwisseling tussen de gegevens die bij de RVA gekend zijn omtrent de werknemers met een verminderingkaart herstructureringen A en de tewerkstellingsgegevens die door de nieuwe werkgever via de elektronische gegevenstromen bij de RSZ zijn aangegeven.

- c. De Raad wijst tenslotte op het weinig attractief karakter van de regeling voor diegene die het systeem in werking moet stellen met name voor de herstructurerende werkgever.

Volgens de regeling opgenomen in het ontwerp van koninklijk besluit moet de onderneming om erkend te worden als onderneming in herstructurering o.a. aan "alle" werknemers betrokken bij het ontslag een outplacementaanbod gedaan hebben. De onderneming in herstructurering kan evenwel slechts een tegemoetkoming in de outplacementkost bekomen bij duurzame hertewerkstelling van de werknemer die op het aanbod is ingegaan (krachtens artikel 5 van het ontwerp van koninklijk besluit moet de werknemer minstens de helft van de geldigheidsduur van de verminderingkaart B verbonden geweest zijn met een arbeidsovereenkomst met een nieuwe werkgever).

Het gaat hier dus om een resultaatsverbintenis die het trouwens relatief beperkt voordeel voor de onderneming in herstructurering aleatoir maakt en bijgevolg remmend zal werken om de procedure op te starten. Dit remmend effect wordt bovendien nog versterkt door de weinig gebruiksvriendelijke procedure en het suppletief karakter van de tegemoetkoming in de outplacementkost (cfr. Punt II. B. 4.).

De Raad pleit er dan ook voor om de regeling ten aanzien van de onderneming in herstructurering aantrekkelijker te maken o.a. door het meer gebruiksvriendelijk maken van de procedure en door de tegemoetkoming in de outplacementkost te omvormen tot een basistussenkomst (cfr. Punt II. B. 4.).

B. Opmerkingen met betrekking tot de tekst van het ontwerp van koninklijk besluit

1. Met betrekking tot de definities en het gebruik van bepaalde begrippen

a. Onderneming in herstructurering (artikel 1, 2°)

De Raad stelt vast dat volgens artikel 1, 2° onder "onderneming in herstructurering" verstaan wordt de onderneming die als zodanig wordt erkend door de minister van Werk overeenkomstig artikel 2.

De Raad wijst erop dat er problemen kunnen voortvloeien uit het feit dat om als onderneming in herstructurering te worden erkend in het kader van het ontwerp van koninklijk besluit de onderneming volgens artikel 2, § 1 aan andere voorwaarden dient te beantwoorden dan om als onderneming in herstructurering te worden erkend voor de regeling van brugpensioen. De onderneming dient immers niet enkel te beantwoorden aan de voorwaarden opgenomen in artikel 9, § 2, 1° van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen maar moet bovendien participeren in een tewerkstellingscel en aan alle werknemers betrokken bij het collectief ontslag een outplacement-aanbod gedaan hebben.

Om elke verwarring te vermijden suggereert de Raad om de aanhef van artikel 2 § 1 als volgt te libelleren : " Voor de toepassing van dit besluit kan een onderneming worden erkend als onderneming in herstructurering op voorwaarde dat ..."

De Raad merkt voorts op dat er ook misverstanden zouden kunnen ontstaan doordat in artikel 2 § 1 verwezen wordt naar de werknemers betrokken bij "het collectief ontslag". Collectief ontslag mag hier immers niet begrepen worden in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 10 van 8 mei 1973 en nr. 24 van 2 oktober 1975 van de Nationale Arbeidsraad en het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag. Aangezien deze regelingen inzake collectief ontslag slechts van toepassing zijn op ondernemingen die gedurende het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat gemiddeld ten minste 20 werknemers tewerkstellen, zou hieruit ten onrechte kunnen afgeleid worden dat het ontwerp van koninklijk besluit niet geldt voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers.

De Raad stelt daarom voor te verduidelijken dat het hier gaat om de werknemers die betrokken zijn bij meerdere ontslagen zoals bedoeld in artikel 9, § 2, 1° van het koninklijk besluit van 7 december 1992.

b. Outplacementbegeleiding (artikel 1, 3°)

De Raad stelt vast dat de definitie van outplacementbegeleiding opgenomen in artikel 1, 3° van het ontwerp van koninklijk besluit afwijkt van de definitie opgenomen in artikel 1 van de CAO nr. 51 van 10 februari 1992 en in artikel 4 van de CAO nr. 82 van 10 juli 2002 van de Nationale Arbeidsraad die betrekking hebben op outplacement.

c. Tewerkstellingscel (artikel 1, 5°)

De Raad stelt vast dat volgens artikel 1, 5° van het ontwerp van koninklijk besluit het voldoende is dat één van de representatieve vakorganisaties betrokken is bij het naar aanleiding van de herstructurering opgericht samenwerkingsverband.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vestigen er de aandacht op dat de ervaring leert dat samenwerking tussen alle betrokken partijen bij het herplaatsen van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen de beste resultaten oplevert.

Zij achten het dan ook wenselijk dat wanneer er een syndicale afvaardiging bestaat in de onderneming van herstructurering, alle representatieve vakorganisaties die daarin vertegenwoordigd zijn, ook zouden betrokken worden bij de tewerkstellingscel. Enkel bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging is het voldoende dat er één van de representatieve vakorganisaties betrokken is bij het naar aanleiding van de herstructurering opgericht samenwerkingsverband.

Zij vragen dat de tekst van artikel 1, 5° in die zin zou worden aangepast.

Bovendien merken de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, op dat het decreet van 29 januari 2004 betreffende het begeleidingsplan inzake omschakeling van het Waalse Gewest in de mogelijkheid voorziet om naar aanleiding van een collectief ontslag omschakelingscellen op te richten met vertegenwoordigers van de FOREM, de representatieve vakorganisaties en de werknemers van de betrokken onderneming.

Zij wijzen er in dit verband op dat zij de voorkeur geven aan dergelijke omschakelingscellen waarbij ook in de samenwerking voorzien is met de publieke arbeidsbemiddelingsdiensten zoals de VDAB, de ORBEM en de FOREM.

Zij vragen dan ook dat deze omschakelingscellen automatisch een erkenning zouden krijgen als tewerkstellingscel zoals bedoeld in artikel 1, 5° van het ontwerp van koninklijk besluit.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wensen de tekst van artikel 1, 5° te behouden zoals hij geformuleerd is in het ter advies voorgelegd ontwerp van koninklijk besluit.

Zij kunnen er immers niet mee akkoord gaan om alle representatieve vakorganisaties die in de syndicale afvaardiging vertegenwoordigd zijn, bij de tewerkstellingscel te betrekken, omdat dit zou kunnen leiden tot het verlenen van een vetorecht aan één vakorganisatie waardoor de soepele werking van de tewerkstellingscel zou kunnen verhinderd worden.

Bovendien kunnen zij niet instemmen met de automatische erkenning van de omschakelingscellen als tewerkstellingscel, omdat het samenwerkingsverband voldoende soepel moet kunnen werken en omdat in de omschakelingscellen de herstructurerende werkgever en de dienstverlener niet betrokken zijn.

Dit impliceert evenwel geen waardeoordeel over de decreten genomen op het Gemeenschaps- en/of Gewestniveau.

d. Dienstverlener (artikel 1, 6°)

De Raad wijst erop dat omwille van kwaliteitsbewaking de gewesten erkenningsvoorwaarden hebben vastgelegd waaraan een dienstverlener in outplacementbegeleiding moet voldoen.

De Raad stelt daarom voor de definitie van dienstverlener in artikel 1, 6° als volgt aan te vullen : "het openbaar en privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacementbegeleiding en erkend overeenkomstig de van kracht zijnde reglementering in het gewest waar het bureau zijn exploitatiezetel heeft, waarmee de onderneming in herstructurering een overeenkomst afsloot".

e. Werknemer "ontslagen" in het kader van een herstructurering (artikel 1, 7°)

De Raad wijst erop dat bij ontslag met opzegging het tijdstip van de betekening van de opzegging in aanmerking dient te komen om vast te stellen of de werknemer ontslagen werd tijdens de geldigheidsduur van de erkenning en niet het tijdstip waarop de opzeggingstermijn of de periode waarop de opzeggingsvergoeding betrekking heeft, verstreken is.

De Raad vindt het immers belangrijk dat in het kader van een activeringsbeleid in geval van herstructureringen de werknemer vanaf de betekening van de opzegging kan ingeschreven worden bij de tewerkstellingscel.

De Raad acht het daarom wenselijk het begrip ontslag in de tekst van het ontwerp van koninklijk besluit in die zin te verduidelijken.

f. Nieuwe werkgever (artikel 1, 10 °)

De Raad is van oordeel dat de definitie van nieuwe werkgever opgenomen in artikel 1, 10° te ruim is gesteld, zodat constructies tussen groepen van ondernemingen of ondernemingen die met elkaar verbonden zijn om de voordelen voorzien in het ontwerp van koninklijk besluit kunstmatig toe te kennen, niet uitgesloten zijn.

De Raad vraagt dan ook om misbruiken te vermijden de definitie te verfijnen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, menen voorts dat uitzendbureau's niet onder de definitie van nieuwe werkgever mogen vallen, aangezien het hier gaat om ondernemingen waarvan de activiteit erin bestaat werknemers tijdelijk bij één of meer gebruikers ter beschikking te stellen, terwijl uit artikel 5 van het ontwerp van koninklijk besluit blijkt dat een duurzame tewerkstelling beoogd wordt.

Voor het overige voeren de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, een aantal argumenten aan uitgaande van de tekst en de organisatie zelf van de arbeidsbemiddelingsmarkt.

Met verwijzing naar artikel 4 van het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit waarin de geldigheidsduur van kaart B wordt vastgesteld, menen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen dat, wanneer de uitzendbureaus kunnen worden beschouwd als een nieuwe werkgever, het verhoopte effect teniet zal worden gedaan, namelijk de tijdelijke vermindering van de kosten van een werknemer bij een nieuwe werkgever en dus de verbetering van zijn kansen voor een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. Van bij het begin van een eerste opdracht bij een uitzendbureau - ongeacht de duur ervan -, zal de verminderskaart B waarop de werknemer maar één keer recht heeft, kunnen worden verkregen en zal de termijn tijdens welke de bijdrageverminderingen worden toegekend, beginnen te lopen, zonder dat er enige waarborg is dat de werknemer effectief alle dagen van de door de kaart gedekte periode zal kunnen werken. Deze praktijk vermindert de kansen voor een indienstneming in het "normale" arbeidscircuit.

De filosofie van het stelsel bestaat erin een activeringsbeleid aan te moedigen dat is toegespitst op herplaatsing en via outplacement. Sedert de vrijmaking van de arbeidsbemiddelingsmarkt is het zo dat dezelfde groepen van ondernemingen diensten aanbieden (of op korte termijn zullen aanbieden) inzake uitzendarbeid, outplacement en werving-selectie, met uiteraard de werkzoekende werknemers als doelgroep.

Naast een meer dan waarschijnlijke economische en tariefverwarring tussen de verschillende activiteiten van de firma's van eenzelfde groep die een erkenning hebben gekregen in de verschillende hierboven geïllustreerde sectoren, kan worden gevreesd voor een sociale achteruitgang van de door het ontwerp van koninklijk besluit bedoelde opdrachten, wanneer de uitzendbureaus als nieuwe werkgever worden erkend.

De intensiteit en de kwaliteit van de outplacement zullen eronder lijden als het alleen de bedoeling is de ontslagen werknemers naar uitzendwerk toe te leiden. Bovendien rijst de vraag welk belang de uitzendbureaus zullen hebben om te trachten werknemers snel in te schakelen in het normale arbeidscircuit, zodra zij bijdrageverminderingen hebben gekregen voor de totale duur die in het ontwerp van koninklijk besluit is bepaald.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken op dat er tijdens de werkgelegenheidsconferentie duidelijk voor geopteerd werd om de notie nieuwe werkgever niet te beperken.

Zij wijzen voorts op het belang van de uitzendsector als tussenstadium voor een duurzame tewerkstelling.

2. Met betrekking tot de termijn waarbinnen de adviescommissie brugpensioen advies moet uitbrengen

De Raad stelt vast dat volgens artikel 2, § 2, derde lid de aanvraag na ontvangst binnen de maand voor advies wordt voorgelegd aan de adviescommissie brugpensioen, die binnen een termijn van één maand een advies uitbrengt.

Gelet op de ervaring met de werking van de adviescommissie brugpensioen stelt de Raad voor om artikel 2, § 2, derde lid te vervangen door volgende tekst : “ Na ontvangst van het volledige dossier wordt de aanvraag ingeschreven op de agenda van de eerstvolgende vergadering van de adviescommissie brugpensioen die ter zitting advies verleent.”

3. Met betrekking tot de sanctie bij het niet tijdig aanvragen van de verminderingsskaart B

De Raad stelt vast dat volgens artikel 4, § 2 de werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering die in dienst treedt bij een nieuwe werkgever op vertoon van een afschrift van de arbeidsovereenkomst bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een "verminderingsskaart herstructureren B" kan bekomen. De aanvraag van deze verminderingsskaart moet evenwel op straffe van verval ten laatste de dertigste dag volgend op de dag van de indienstneming ingediend worden bij de Rijksdienst of ten laatste de dertigste dag volgend op de dag van ontvangst van de "verminderingsskaart herstructureren A".

De Raad meent dat de sanctie op het niet tijdig indienen van de aanvraag door de werknemer te zwaar is en in elk geval niet passend is ten aanzien van de werkgevers die hiervan het slachtoffer worden aangezien de verminderskaart B de sleutel is voor de tussenkomst in de outplacementkost en de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid.

Onverminderd het voorstel om bij de bestending van de regeling de verminderskaart B automatisch door de RVA te laten afleveren (cfr. Punt II., A., 3. b.), stelt de Raad voor om in een minder zware sanctie te voorzien zoals in het verlies van het recht op bijdragevermindering tot de verminderskaart B bij de RVA geldig is aangevraagd.

Bovendien meent de Raad dat ook de werkgever de verminderskaart B zou moeten kunnen aanvragen.

4. Met betrekking tot de tussenkomst in de outplacementkost van de werkgever in herstructurering

De Raad meent dat het niet correct is o.a. in de artikelen 5 tot 7 te spreken van "de terugbetaling van de outplacementkost", aangezien de kost niet volledig terugbetaald wordt.

De Raad suggereert daarom telkens wanneer er sprake is van "de terugbetaling van de outplacementkost" deze woorden te vervangen door "de tegemoetkoming in de outplacementkost".

Wat het bedrag van de tussenkomst in de outplacementkost betreft, stelt de Raad vast dat volgens artikel 6, tweede lid de tussenkomst beperkt is tot de werkelijk gemaakte outplacementkost, waaronder verstaan wordt de outplacementkost die de dienstverlener via de tewerkstellingscel aan de werkgever factureert en die de werkgever niet kan verhalen op een andere instantie of organisme, privaat of publiek, inzonderheid een Gewest, een Gemeenschap, een sectorfonds of een fonds voor bestaanszekerheid.

De Raad merkt op dat het suppletieve karakter van de tussenkomst de sectoren bestraft die zelf reeds inspanningen gedaan hebben op gebied van outplacementbegeleiding.

Bovendien stipt hij aan dat in het kader van een sectorfonds de outplacementkosten gesolidariseerd worden door het betalen van een globale bijdrage, wat tot gevolg heeft dat er geen geïndividualiseerde verrekening mogelijk is.

Gelet ook op het relatief geringe maximale bedrag van 1.800 euro stelt de Raad voor om het suppletief karakter van de tegemoetkoming van de RVA in de outplacementkost om te vormen tot een basistussenkomst waarna voor het saldo andere bronnen kunnen aangesproken worden. Uiteraard moet ervoor gezorgd worden dat dubbelbetalingen vermeden worden.

5. Met betrekking tot de vermindering van de persoonlijke bijdrage van sociale zekerheid aan de werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering

De Raad stelt vast dat artikel 12, 3° van het ontwerp van koninklijk besluit geen onderscheid maakt in het bedrag van de forfaitaire vermindering van de persoonlijke bijdrage van sociale zekerheid naargelang het gaat om arbeiders of bedienden.

De Raad wijst erop dat in het kader van de vermindering van de werknemersbijdragen voor werknemers met lage lonen het basisbedrag van de vermindering voor de arbeiders met 8 % verhoogd wordt om het verlies aan vermindering te compenseren in de periode dat de arbeider jaarlijkse vakantie neemt.

De Raad vraagt dan ook om in het kader van de herstructurering met voormeld gegeven rekening te houden en de nodige maatregelen te nemen opdat arbeiders en bedienden voor wat de vermindering van de persoonlijke bijdrage betreft gelijk zouden behandeld worden.
