

A D V I E S Nr. 1.509

Zitting van donderdag 24 maart 2005

Voorstel tot compensatie van de kosten in het kader van de verhoging van het plafond inzake arbeidsongevallen

x x x

2.108-1

ADVIES Nr. 1.509

Onderwerp : Voorstel tot compensatie van de kosten in het kader van de verhoging van het plafond inzake arbeidsongevallen

Bij brief toegekomen op 6 december 2004 heeft mevrouw F. Van den Bosche, minister van Werk het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over de wijze waarop de verhoging van de premies arbeidsongevallen die het gevolg is van de optrekking van het loonplafond in de arbeidsongevallenverzekering , voor de werkgevers kan worden gecompenseerd.

De bespreking van deze adviesaanvraag werd toevertrouwd aan de Commissie Sociale Zekerheid.

Op verslag van deze Commissie heeft de Raad op 24 maart 2005 volgend advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

De Raad stelt vast dat de adviesaanvraag zich situeert in het geheel van maatregelen die tijdens de bijzondere ministerraad van 20 en 21 maart in Oostende werden genomen. Zo werd beslist om in de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 het loonplafond op te trekken tot het loonplafond dat geldig is in de ZIV-regeling en te voorzien in een welvaartsaanpassing.

In uitvoering van deze beslissing werd door de programmawet van 9 juli 2004 het loonplafond in de arbeidsongevallenwet met ingang van 1 september 2004 opgetrokken tot 31.578 euro, waardoor het in overeenstemming werd gebracht met het plafond in de ziekteverzekering en met ingang van 1 januari 2005 tot 32.106 euro, waardoor het andermaal met 2 % verhoogd wordt.

Om de kosten aan premies voor de werkgevers tengevolge van de verhoging van het loonplafond te beperken werd door de programmawet van 9 juli 2004 bovendien in de arbeidsongevallenwet een nieuw artikel 39 bis ingevoegd. Dit artikel voorziet in een nieuw plafond, het premieplafond, dat wordt bepaald op 26.410 euro wat overeenstemt met het toenmalig loonplafond. De Koning zal evenwel bij een in ministerraad overlegd besluit dit premieplafond, desgevallend trapsgewijs, verhogen tot het niveau van het uitkeringsplafond, mits de kosten voor de werkgevers, veroorzaakt door deze verhoging, gecompenseerd worden. Tijdens de overgangperiode garanderen de wetsverzekeraars de uitkering voor arbeidsongevallen tot het niveau van het premieplafond en wordt het verschil tussen dit premieplafond en het uitkeringsplafond voor arbeidsongevallen overkomen tijdens deze overgangperiode ten laste genomen door het Fonds voor Arbeidsongevallen.

Bij brief toegekomen op 6 december 2004 heeft mevrouw F. Van den Bossche het advies van de Raad gevraagd over de wijze waarop de kosten die de verhoging van het loonplafond voor de premies arbeidsongevallen meebrengt, voor de werkgevers kan gecompenseerd worden.

In haar adviesaanvraag wijst de minister erop dat een werkgroep beleidscoördinatie als mogelijke piste heeft voorgesteld om de loonnoties in de arbeidsongevallenverzekering tot beloop van de compensatie van de kosten van de plafondverhoging voor de werkgevers af te stemmen op deze van de RSZ-wetgeving. Bovendien dringt zij erop aan een oplossing te zoeken die uit financieel oogpunt neutraal is en bijzondere aandacht te besteden aan de kleine en middelgrote ondernemingen.

Bij de adviesaanvraag is een nota gevoegd waarin onder ander de kost voor de werkgever van de verhoging van het loonplafond wordt berekend. De kostprijs wordt in die nota geraamd op 45,5 miljoen euro op jaarbasis. Rekening houdend met het feit dat een niet onbelangrijk aantal werkgevers voorheen reeds een verzekering afsloten dat het verschil tussen het bestaande plafond en het werkelijk loon dekt, wordt de kostprijs op 19,5 miljoen euro op jaarbasis geraamd (5,7 miljoen euro voor de arbeiders en 13,8 miljoen euro voor de bedienden).

II. STANDPUNTEN VAN DE IN DE RAAD VERTEGENWOORDIGDE WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES

De Raad heeft een onderzoek gewijd aan de adviesaanvraag van de minister.

De in de Raad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties hebben evenwel een verdeeld standpunt ingenomen.

A. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

1. Het te compenseren bedrag

Met betrekking tot het bedrag van de compensatie constateren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dat de bijkomende kosten als gevolg van de plafondverhoging, die worden geschat op 45,5 miljoen euro op jaarbasis, zijn gedaald gezien de lagere kosten voor de werkgevers inzake extralegale verzekeringen. Ze benadrukken dat de extralegale verzekeringen sterk verschillen van onderneming tot onderneming (contracten op maat, geval per geval). Het is dan ook onjuist en gevaarlijk te veralgemenen. De redenering van een kostenverlaging rekening houdend met de extralegale verzekeringen kan misschien wel juist zijn uit macro-economisch oogpunt, maar is het niet voor de individuele werkgevers, wier situatie zal afhangen van het feit of ze al dan niet reeds gedekt waren door extralegale verzekeringen of het soort contract dat ze hebben gesloten.

Zo kan de werkgever zich ertoe verbonden hebben te vergoeden tot een hoger plafond (bijv. 35.000 euro). In die veronderstelling maakt de verhoging van het plafond van 26.000 euro tot 32.000 euro voor hem effectief een besparing mogelijk. Er zijn echter nog andere vaak voorkomende hypothesen :

- De werkgever betaalt een forfaitair bedrag bovenop het plafond. In dat geval blijft hij evenveel betalen voor zijn aanvullende verzekering en levert het hem geen besparing op.
- De werkgever vergoedt tot 2 maal het plafond. In dat geval heeft de verhoging van het plafond van 26.000 euro tot 32.000 euro tot gevolg dat hij meer moet betalen voor zijn aanvullende verzekering.

De leden die de middenstandsorganisaties vertegenwoordigen, voegen daaraan toe dat de kleine en middelgrote ondernemingen meestal niet over een bijkomende verzekering beschikken, waardoor de financiële impact van de verhoging van het loonplafond zich voor hen nog sterker kan stellen.

2. De wijze van compenseren

Wat de principes betreft zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, om de volgende redenen voorstander van het afstemmen van de loonnotie in de arbeidsongevallenwetgeving op de loonnotie van de RSZ-wetgeving :

- De harmonisatie van de noties biedt meer rechtszekerheid. De herhaalde discussies over de elementen van het basisloon wijzen er in feite op dat het moeilijk is om, specifiek voor de toepassing van de arbeidsongevallenwetgeving, in een limitatieve opsomming vast te leggen wat wel en wat niet moet worden opgenomen in het basisloon, wat moeilijk in overeenstemming te brengen is met de doelstellingen inzake vereenvoudiging, efficiëntie en rechtszekerheid.

Hoewel de twee noties in theorie verschillende doelstellingen hebben (uitdrukking van de economische waarde die het slachtoffer heeft verworven door het werk in het kader waarvan het ongeval heeft plaatsgevonden voor de arbeidsongevallen en correcte inning van de sociale bijdragen voor de RSZ), rechtvaardigt dat op zich niet dat in het basisloon loonelementen blijven opgenomen die zijn uitgesloten van de RSZ-notie, vooral omdat in de praktijk het RSZ-loonbegrip zoals het thans is geformuleerd en wordt toegepast, op een adequate manier de economische capaciteit van het slachtoffer uitdrukt.

- Het is niet wenselijk twee verschillende loonnoties te behouden in het kader van de vereenvoudiging en in de context van de DMFA. De multifunctionele aangifte gaat immers uit van het principe dat het RSZ-loon geldt als referentieloon voor de berekening van de sociale prestaties. Dat principe is gegrond aangezien het RSZ-loon de reële economische waarde van de werknemer weergeeft op grond waarvan zijn vervangingsprestaties worden berekend.
- Er is geen geldige reden ter rechtvaardiging van het feit dat een loonelement dat van bijdragen is vrijgesteld, in aanmerking wordt genomen voor de berekening van sociale uitkeringen.
- Bovendien lijkt het logisch dat er een parallellisme is tussen het loon waarop de premies worden berekend en het loon op grond waarvan de prestaties worden berekend.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, constateren echter dat het aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde voorstel voor het afstemmen van de loonnoties, past in het kader van een voorstel tot compensatie van de kosten veroorzaakt door de verhoging van het premieplafond voor de werkgevers, met toepassing van artikel 39bis van de wet van 10 april 1971. In dat kader zijn de werkgevers van mening dat het afstemmen van de loonnoties geen geschikte en afdoende compensatie is voor de bijkomende kosten als gevolg van de verhoging van het premieplafond, die geschat worden op 45,5 miljoen euro op jaarbasis.

De budgettaire ramingen blijken in feite niet te kloppen daar de berekeningen waarop de compensaties zijn gebaseerd, niet overeenstemmen met de realiteit. Zo is het bijvoorbeeld duidelijk overdreven de vakbondspremie te ramen uitgaande van de veronderstelling dat 80 % van de werknemers aangesloten is bij een vakbond.

Verder bevat het voorstel elementen die thans niet zijn opgenomen in het basisloon inzake arbeidsongevallen en die dan ook niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de premies die de werkgevers moeten betalen en evenmin zijn opgenomen in de kostenraming van 45,5 miljoen euro. Het is dus niet correct de uitsluiting van die elementen uit de loonnotie in de sector van de arbeidsongevallen voor te stellen als een besparing voor de werkgevers die in mindering moet worden gebracht op de toe te kennen compensatie. De werkgevers hebben er nooit mee ingestemd dat de vakbondspremies, de PC-privé-plannen en de premies voor groeps- en hospitalisatieverzekering worden opgenomen in het basisloon. De premies die de werkgevers moeten betalen, worden thans dan ook niet op grond van die elementen berekend.

Dit standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, werd met name verwoord in advies nr. 1.306 van de Nationale Arbeidsraad van 4 april 2000. Die leden brengen ook in herinnering dat het beheerscomité van het FAO in een aantal adviezen heeft geoordeeld dat bepaalde voordelen van het basisloon zijn uitgesloten, maar dat daaraan nog geen gevolg werd gegeven :

- winstdeelneming, aandelen en aandelenopties : meerderheidsadvies van het beheerscomité van het FAO van 18 februari 2002;

- tariefvoordelen : unaniem advies van het beheerscomité van het FAO van 21 oktober 2002;

- PC-privé-plan : meerderheidsadvies van het beheerscomité van het FAO van 14 juli 2004.

Aangezien die voordelen worden uitgesloten van het basisloon inzake arbeidsongevallen kunnen de desbetreffende kosten dus geen besparing voor de werkgevers opleveren en is er bijgevolg geen passende compensatie. Een eventuele insluiting zou integendeel moeten worden beschouwd als bijkomende kosten voor de werkgevers.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken in dat verband op dat de werkgeverspremies voor de groepsverzekering de grootste compensatiepost zijn in het denkspoor waarover het advies van de Raad wordt ingewonnen. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, hebben er echter nooit mee ingestemd dat de premies voor de groepsverzekering worden opgenomen in het basisloon en de rechtspraak is daarover verdeeld. Zelfs als het Hof van Cassatie later zou besluiten dat die premies in het basisloon moeten worden opgenomen, zou het bovendien voor de werkgevers gaan om bijkomende kosten waarmee geen rekening werd gehouden bij de raming van de verhoging van het plafond op 45,5 miljoen euro op jaarbasis.

Aangezien het denkspoor van de voorgestelde harmonisatie onvoldoende is, formuleren de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, het volgende voorstel als compensatiemaatregel. Hun voorstel gaat uit van de volgende constatering. Ze constateren enerzijds dat het enkel en dubbel vakantiegeld is opgenomen in het basisloon dat wordt gebruikt voor de vaststelling van de vergoedingen tijdens de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid en anderzijds dat, gezien de gelijkstellingen in de regelgeving betreffende de jaarlijkse vakantie, de werknemer die tijdelijk volledig arbeidsongeschikt is of tijdelijk gedeeltelijk arbeidsongeschikt voor ten minste 66 % na een tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid, zijn recht op enkel en dubbel vakantiegeld op grond van zijn prestaties tijdens het vorige vakantiedienstjaar behoudt voor het lopende vakantiejaar maar ook voor het volgende. Dat leidt volgens de werkgevers tot een ongerechtvaardigde cumulatie voor de werknemer en die dubbele betaling (voordeel) vinden zij een anomalie die moet worden weggewerkt. Die anomalie werd zowel door de verzekeraars als het FAO geraamd op maximum 15,4 miljoen euro voor het enkel vakantiegeld en maximum 6,3 miljoen euro voor het dubbel vakantiegeld op jaarbasis (zie detail van de raming als bijlage 1). Ze stellen voor de middelen die vrijkomen door het wegwerken van die anomalie, te gebruiken ter compensatie van de kosten van de verhoging van het plafond voor de werkgevers.

Het voorstel van de werknemersorganisaties voor een oplossing in het kader van de bijdragen die de verzekeraars hebben betaald op hun definitieve wiskundige reserves is voor de werkgevers onaanvaardbaar omdat een en ander erop neerkomt dat de kosten van de maatregel door de eigen fondsen van de verzekeraars worden betaald. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, herinneren dienaangaande aan de constante en eenparige adviezen van het beheerscomité van het FAO (29 november 1999, 19 februari 2001 en 18 juni 2001 over een ontwerp van koninklijk besluit) (zie bijlage 2).

Zij herinneren er ook aan dat een oplossing in het kader van de bijdrage op de definitieve wiskundige reserves niet afdoende is, daar die bijdrage betrekking heeft op de ongevallen die zijn gebeurd voor 1 januari 1988 en dus uitdovend is.

B. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

1. Het te compenseren bedrag

Vooreerst wensen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, erop te wijzen dat noch in de debatten binnen het beheerscomité van het Fonds Arbeidsongevallen, noch tijdens de bespreking binnen de Nationale Arbeidsraad, noch, voor zover zij kunnen uitmaken, in om het even welke instantie, een juiste becijfering is gemaakt van de netto kostprijs van de loonplafondverhoging. De tot nu toe vooropgestelde cijfers betreffen immers een bruto kostprijs, die geen rekening houdt met bestaande aanvullende verzekeringen die de vergoedingen boven de geldende plafonds dekken, en die door de verhoging van de wettelijke vergoedingen volledig of gedeeltelijk zonder voorwerp worden.

2. De wijze van compensatie

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat de minister in haar adviesaanvraag gewezen heeft op een mogelijke piste voorgesteld door de werkgroep beleidscoördinatie om de loonnoties in de arbeidsongevallenwetgeving maximaal af te stemmen op deze van de RSZ-wetgeving tot beloop van de compensatie van de kosten van de plafondverhoging voor de werkgevers.

Zij wijzen erop dat de oorspronkelijke verwijzing naar het loonbegrip van artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de loonbescherming in artikel 35 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 ingevolge het koninklijk besluit nr. 39 van 31 maart 1982 vervangen werd door een geheel eigen definitie van het loon voor toepassing van de arbeidsongevallenwet.

Het verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit nr. 39 van 31 maart 1982 tot wijziging van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 motiveerde deze wijziging als volgt :

“In de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 heeft men door de verwijzing naar artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, getracht een bepaling van het loon te geven alzo een meer uniforme door iedereen aanvaarde en toegepaste regeling te bekomen; hierbij werd ook de mogelijkheid voorzien om bij koninklijk besluit aanpassingen te verrichten.

Deze verwijzing op zichzelf heeft geen voldoening gegeven en de betwistingen blijven voortduren daar de doelstellingen van beide wetten verschillend zijn; immers, de wet van 12 april 1965 beschermt als loon alle door de werkgever aan de werknemer verschuldigde sommen terwijl de arbeidsongevallenwet in feite het slachtoffer vergoedt voor het verlies aan normaal beroepsinkomen.

De Nationale Arbeidsraad heeft unaniem een volledig nieuwe tekst voorgesteld waarin de elementen welke als loon dienen te worden beschouwd nauwkeuriger worden omschreven maar tevens uitgebreid op een bredere basis. Ook worden verschillende betalingen uitdrukkelijk uitgesloten omdat ze niet als loon beschouwd worden of terugbetalingen zijn van gedane onkosten, bijvoorbeeld de terugbetalingen voor verplaatsingskosten, de werkkledij en het arbeidsgereedschap, enz." (B.S., 3 april 1982)

De wetswijziging in 1982 was een uitvoering van twee adviezen uitgebracht in de Nationale Arbeidsraad, namelijk de adviezen nr. 530 van 15 juli 1976 en nr. 611 van 21 december 1978, en van een advies van het Beheerscomité van het Fonds voor arbeidsongevallen van 30 juli 1979.

Tijdens de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad is de problematiek van de afstemming van het loonbegrip in de arbeidsongevallenwet op het loonbegrip voor de toepassing van de RSZ-wetgeving voor de werknemers uitdrukkelijk aan de orde geweest. Daarbij werd gesteld dat "een differentiatie vergeleken met het RSZ-begrip te begrijpen is gelet op het feit dat de arbeidsongevallen noodzakelijk een weerslag hebben op het hele leven van de werknemer wat niet het geval is voor de bepalingen inzake RSZ, die financiering beogen", dat "de bezorgdheid voor vereenvoudiging geen voorrang mag hebben op de noodzaak het verlies van economisch vermogen te vergoeden" en dat "het begrip basisloon afstemmen op het begrip RSZ-loon, uit technisch oogpunt gezien, niet alle problemen zou oplossen..." (uittreksel uit de notulen van de vergadering van 10 maart 1976 van de Commissie Arbeidsongevallen, N.A.-C2-N.76-2.6).

In het advies nr. 1306 van 4 april 2000 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de vereenvoudiging en modernisering van de sociale administratie bij te houden door de werkgevers, hebben de leden die werknemersorganisaties vertegenwoordigen, steeds de nadruk gelegd op het eerbiedigen van drie principes: de effectieve vereenvoudiging, de werkbaarheid voor de verschillende intervenanten en het neutraliteitsprincipe.

Met het oog op het vrijwaren van die neutraliteit werd gesteld dat de looncomponenten die onontbeerlijk zijn voor het bepalen van de economische waarde van het slachtoffer van een arbeidsongeval (in een aparte code) behouden moeten blijven.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, menen rekening houdend met voormelde adviezen dat er dan ook geen reden is om beide loonbegrippen te harmoniseren.

Een van de belangrijkste looncomponenten die tengevolge van een harmonisatie van de loonbegrippen zou uitgesloten worden, zijn de werkgeversbijdragen inzake extralegaal pensioen, de premies verzekering aanvullend loon in geval van ziekte en de premies hospitalisatieverzekering.

Als argument wordt soms aangehaald dat deze loonelementen eerder toegekend worden aan de hogere looncategorieën.

Hoewel in de huidige toestand de extra legale pensioenen vaak voorkomen in beter betalende sectoren en ondernemingen, is het beleid terzake er meer en meer op gericht om extralegale pensioenen te voorzien voor alle categorieën van werknemers, sectoren en ondernemingen, zodat ook de lagere inkomens ervan zullen kunnen genieten, wat de syndicale organisaties uiteraard ondersteunen.

In de toekomst zullen dus ook de lagere inkomens, die onder het loonplafond AO zitten, geraakt worden door de voorstellen.

In de praktijk worden de werkgeversbijdragen extralegaal pensioen beschouwd als loon; ze maken deel uit van het onderhandelingspakket bij de sectorale onderhandelingen en worden soms bekomen in ruil voor een afstand van loonopslag.

Het Hof van Cassatie heeft op 24 mei 2004 geoordeeld dat het werkgeversaandeel voor de hospitalisatieverzekering moet opgenomen worden in het basisloon. Voor de pensioensverzekeringen wordt een uitspraak in dezelfde zin verwacht.

Wat de RSZ betreft moet evenwel benadrukt worden dat de werkgeversbijdragen in de groepsverzekering (ouderdom of vroegtijdig overlijden) voor de RSZ wèl onderhevig zijn aan een aparte collectieve bijdrage van 8,86%.

Het voorstel om o.a. dit voordeel uit het basisloon te halen gaat niet alleen in tegen het gevoerde beleid inzake veralgemening van extralegaal pensioen en de gangbare praktijk, maar gaat bovendien verder dan het nagestreefde doel, de gelijkschakeling tussen loonbegrippen.

De leden die het ACV en het ACLVB vertegenwoordigen, voegen eraan toe dat, zo er een meerderheid gevonden werd binnen het beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen om toch naar een zekere loonharmonisatie te streven, deze loonharmonisatie in eerste instantie een legistische operatie was. Het was immers duidelijk de bedoeling looncomponenten die geen loon stricto sensu zijn voor de berekening van RSZ-bijdragen, maar toch representatief zijn voor het verdienvermogen van het slachtoffer -zoals het enkel en dubbel vakantiegeld, "zegels" in de bouwsector e.d.- in het basisloon te blijven opnemen via een uitbreiding van het basisloonbegrip bij koninklijk besluit. In die zin, was er nooit sprake van de begrip-harmonisatie als financiële compensatie voor de plafondverhoging voorop te stellen.

Bovendien wijzen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, erop dat het grensbedrag bedoeld in art.39 van de arbeidsongevalwet, in tegenstelling tot de andere sectoren van de sociale zekerheid, tussen 1972 en 2004 ongewijzigd is gebleven. Daardoor zijn de slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten gedurende zeer lange tijd verstoken gebleven van enige welvaartsaanpassing van hun vergoedingen.

De compensatie voor de werkgevers van de verhoogde kost tengevolge van de verhoging van het grensbedrag kan dan ook niet afgewenteld worden op de werknemers door een aantal componenten uit het huidige loonbegrip te sluiten.

Om dezelfde reden verwerpen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, eveneens de mogelijkheid om het vakantiegeld voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid uit het basisloon te sluiten, als compensatie.

Buiten het feit dat ook hier de last wordt gedragen door de werknemers, zou deze piste ertoe leiden dat de vergoedingen van alle werknemers zouden verminderd worden zelfs al ligt het basisloon beneden het nieuwe grensbedrag. Een dergelijk voorstel is dan ook des te onaanvaardbaar omdat de last eveneens gedragen wordt door de laagste lonen.

Dit argument geldt des te meer als niet alleen het dubbel vakantiegeld, maar ook het enkel vakantiegeld uit het begrip loon wordt uitgesloten, zoals in een van de door de werkgeversorganisatie vooropgestelde scenario's. De vergoedingen tijdelijke arbeidsongeschiktheid worden immers berekend op een dagloon, samengesteld uit het jaarloon gedeeld door 365. Het zou volstrekt onaanvaardbaar zijn dat het loon voor vier volle weken niet in rekening wordt gebracht.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, menen daarentegen dat een oplossing kan gezocht worden in het aanwenden van de bijdragen op de definitieve wiskundige reserves, zoals in een overgangsfase reeds gedaan wordt, eventueel met een tegemoetkoming van overheidswege ter verzachting van het uitdovend effect.

BIJLAGE 1

BIJLAGE 2