

ADVIES Nr. 1.945

Zitting van woensdag 24 juni 2015

Ontwerp van koninklijk besluit tot uitbreiding van het werkgeverscontingent voor gelegenhedswerknemers in de horecasector

x x x

2.775-1

ADVIES NR. 1.945

Onderwerp: Ontwerp van koninklijk besluit tot uitbreiding van het werkgeverscontingent voor gelegenhedswerknemers in de horecasector

De beleidscel van mevrouw M. De Block, minister van Werk, heeft namens de minister per mail van 29 mei 2015 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging 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 wat betreft de quota van dagen gelegenhedswerk in hoofde van de werkgever in het hotelbedrijf.

De bespreking van dat dossier werd toevertrouwd aan een werkgroep.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 24 juni 2015 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

De beleidscel van mevrouw M. De Block, minister van Werk, heeft namens de minister per mail van 29 mei 2015 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging 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 wat betreft de quota van dagen gelegenhedswerk in hoofde van de werkgever in het hotelbedrijf.

Artikel 31 ter van het voornoemde koninklijk besluit van 28 november 1969 voorziet op dit ogenblik in een contingent van 50 dagen gelegenhedswerk voor de werknemer en 100 dagen voor de werkgever in de horeca.

De sociale bijdragen worden tijdens dat aantal dagen berekend op basis van forfaits en de sociale rechten van de werknemers worden gevrijwaard.

Het ontwerp van koninklijk besluit wijzigt het voornoemde artikel 31 ter, in die zin dat het contingent voor de werkgever van 100 op 200 dagen per jaar wordt gebracht.

De inwerkingtreding van het koninklijk besluit is vastgesteld op 1 juli 2015. Gelet op de urgentie, wordt het advies van de Raad uiterlijk 15 juni 2015 verwacht.

II. RETROACTA

A. De Raad herinnert eraan dat de vorige regering zich in het kader van een relanceplan van juli 2012 ertoe had verbonden de horeca beter te ondersteunen via een forfaitaire vermindering van de bijdragen voor zowel de vaste werknemers van de sector als de gelegenhedswerknemers.

Ter uitvoering daarvan heeft de ministerraad op 26 april 2013 een horecaplan goedgekeurd, waarbij voor die sector een aantal maatregelen worden aangekondigd, waaronder een nieuwe regeling voor de gelegenhedswerknemers. Zo kunnen die laatsten 50 dagen werken onder dat statuut, waarbij de sociale bijdragen vanaf 1 oktober 2013 worden berekend op een forfait. De werkgevers mogen niet meer dan 100 dagen per jaar gebruikmaken van die regeling. Indien dat aantal dagen wordt overschreden, worden de bijdragen berekend op het reële loon.

De Raad heeft zich in advies nr. 1.861 van 16 juli 2013 uitgesproken over een wetsontwerp en een ontwerp van koninklijk besluit die uitvoering geven aan het genoemde relanceplan, met name wat het gelegenhedswerk in de horeca betreft.

- B. De Raad constateert dat het regeerakkoord van 9 oktober 2014 en het plan van aanpak voor de horecasector dat de ministerraad op 6 februari 2015 heeft goedgekeurd ook voorzien in specifieke maatregelen ten gunste van de horeca. Die maatregelen werden bevestigd tijdens de begrotingscontrole van maart 2015.

Het plan van aanpak voor de horecasector bevat twee delen: de registratieplicht voor de witte kassa met blackbox en bijkomende lastenverlagingen voor 2015 voor die sector. Die lastenverlagingen bestaan in een uitbreiding van het systeem van overuren, de invoering van een systeem van flexi-jobs en een aanpassing van de regeling van het gelegenhedswerk.

De Raad werd om advies verzocht over een voorontwerp van wet houdende diverse sociale bepalingen, dat ertoe strekt de eerste twee voornoemde maatregelen te concretiseren. Hij spreekt zich daarover uit in zijn advies nr. 1.944 van 24 juni 2015 en verwijst ernaar.

Het voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe de derde voornoemde maatregel te concretiseren, namelijk een aanpassing van de regeling van het gelegenhedswerk in de horeca door het contingent voor de werkgever van 100 op 200 dagen te brengen.

III. STANDPUNT VAN DE RAAD

De in de Raad vertegenwoordigde organisaties zijn niet tot een eenparig standpunt kunnen komen.

- A. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, brengen een negatief advies uit over de maatregel om diverse redenen.

De leden stellen vast dat dit de zoveelste maatregel is ter compensatie van het invoeren van de witte kassa's in de Horecasector, terwijl de witte kassa's nog steeds niet volledig zijn ingevoerd.

Bovendien kan deze maatregel niet los gezien worden van de andere maatregelen die de regering zinnens is uit te voeren zoals de flexi-jobs en het verhogen van het aantal overuren dat kan gepresteerd worden en niet moet ingehaald worden.

Deze maatregelen zijn er bovendien op gericht om de flexibiliteit te verhogen en arbeid goedkoper te maken. Ze zullen aanleiding geven tot het opzetten van constructies die het opzet van de maatregelen volledig zullen ondermijnen, zullen de vaste tewerkstelling aantasten, de rechten van de werknemers verder uithollen en negeren volledig het voor het goed functioneren van een sector vereist sectoraal sociaal overleg en breken in in de reeds binnen de sector afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen betreuren voorts dat er geen advies gevraagd werd aan het paritair comité over deze maatregel. De sector zelf werd bij het uitwerken van deze maatregel volledig genegeerd, hetgeen de manier is om een degelijke uitvoering van de maatregel in de praktijk onmogelijk te maken. Bovendien verwijzen ze naar een eerder door het paritair comité uitgebrachte advies waarin volgende essentiële punten opgenomen zijn waaraan volledig voorbijgegaan wordt:

- Consultatie van het paritair comité met oog op het uitwerken van concrete voorstellen, komend van de sector zelf, om te professionaliseren en om oneerlijke concurrentie tegen te gaan;
- Evaluatie van de reeds genomen maatregelen en een evaluatie van de voorgestelde maatregelen voorzien zodanig dat indien nodig door de sector zelf aangegeven vereiste aanpassingen van de forfaits bijtijds kunnen doorgevoerd worden;

Ze stellen zich nog steeds ernstige vragen bij de neutraliteit van deze maatregel op het vlak van de sociale zekerheid. Het verder uithollen van de sociale zekerheid is onaanvaardbaar. Ze vrezen dat de budgettaire neutraliteit van de genomen maatregel niet gegarandeerd is. Het grote verschil tussen de huidige en vroegere forfaits voor de gelegenhedswerknemers (7,62 € per uur of 45,72 € per dag tegenover 44,04 € voor 5 uur voorheen of 88,7 € voor 11 uren) blijft bestaan. Hierdoor verliest men nog meer de band tussen het loon voor prestaties, voldoende bijdragen die daarop verschuldigd zijn en de verzekerde sociale rechten, inclusief het recht op jaarlijkse vakantie. Aangezien de rechten van de werknemers gewaarborgd moeten worden, is er nog steeds een bijkomende meerkost die ook in rekening gebracht moet worden.

Tenslotte moeten de informaticatoepassingen van de RSZ aangepast worden, wat ook een kost met zich meebrengt. Principieel moet voldoende budget worden voorzien om de genomen maatregel en zijn uitwerking te dekken.

Ze stellen vast dat de regering vertrokken is vanuit het perspectief dat een voordelig systeem moest mogelijk zijn voor de werknemers die reeds een volledige betrekking hadden.

In de totstandkoming en finalisering is dit essentieel criterium verdwenen.

Er is geen enkele basis waarop dit nieuwe systeem zou bijdragen tot de strijd tegen sociale fraude. Vandaag schrijven malafide werkgevers vaste werknemers in à rato van 2 u. per dag en werken ze voltijds, waarbij die malafide werkgevers sociale zekerheidsbijdrage betalen op 2 x 11 à 12 euro. Met de uitbreiding van het nieuwe systeem zullen die werkgevers nog meer geneigd zijn om gelegenhedswerknemers in te schakelen en slechts sociale zekerheidsbijdrage te betalen op 2 x 7,62 euro. In het vroegere systeem gelegenhedswerk was dit op minimaal 47,44 euro.

Ze maken zich nog steeds ernstige zorgen over de sociale rechten van de betrokken werknemers en stellen dat deze er niet mogen op achteruit gaan en gelijk moeten zijn voor alle werknemers (vaste en gelegenhedswerknemers).

Nergens is er een budget voorzien die er moet toe leiden dat er afdoende controles worden voorzien op het terrein. Controles zijn noodzakelijk om het voortbestaan van de bonafide werkgevers te garanderen.

Al deze bezwaren tegen een uitbreiding van het stelsel van Gelegenheidsarbeid, zijn des te prangender nu een regeling van 200 dagen een quasi-doorlopende tewerkstelling van Gelegenheidswerknemers mogelijk maakt. Werkgevers kunnen door deze maatregel het hele jaar door elke week minstens 4 dagen werknemers te werk stellen aan lagere RSZ-bijdragen dan diegene die op basis van het eigenlijke loon verschuldigd zouden zijn. Temeer daar het werkgeverscontingent zo gezien wordt, dat op 1 dag verschillende werknemers als Gelegenheidswerkner kunnen te werk gesteld worden en dat dit het contingent slechts met 1 dag vermindert.

Zo zal het voor horecazaken aan de kust mogelijk worden om het gehele seizoen met Gelegenheidswerknemers te werken.

Men kan zich de vraag stellen waar nog het element 'Gelegenheids' zit in een dergelijk stelsel. Kan een werkgever die 4 dagen per week werknemers onder het stelsel van Gelegenheidsarbeid te werk stelt, nog gezien worden als iemand die beroep doet op 'Gelegenheidsarbeid'?

De vervanging van vaste jobs door preciaire contracten die hierdoor zal ontstaan, staat bovendien haaks op het voornemen van de regering om duurzame tewerkstelling te creëren alsook op het internationaal gegarandeerde recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en –voorwaarden. Door de verglijding van vaste contracten naar preciaire contracten, voldoet België niet aan de stand-still verplichting terzake. De afbouw van de reguliere arbeidsovereenkomsten heeft ook een negatieve impact op de opleidingskansen van de werknemers in de sector. Dit brengt niet enkel de ontwikkelingskansen van de betrokken werknemers in het gedrang, maar zal het tekort aan geschoolde werknemers in de sector vergroten.

Deze korte-termijn 'oplossing' brengt op lange termijn de sector onherstelbare schade toe.

- B. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, met uitzondering van Unizo, UCM en de Boerenbond, brengen een negatief advies uit over de uitbreiding van het werkgeverscontingent van 100 naar 200 dagen.

De huidige regeling rond Gelegenheidswerknemers voorziet op dit ogenblik in een contingent van 50 dagen Gelegenheidswerk voor de werknemer en 100 dagen voor de werkgever in de horeca. De bijdragen worden tijdens dat aantal dagen berekend op basis van voordelige forfaits (zowel voor de werknemer als voor de werkgever). De sociale rechten van de occasionele werknemers worden berekend op basis van een fictief loon dat hoger is dan het forfait waarop de socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

In het NAR-advies nr. 1.861 van 16 juli 2013 vroegen de werkgeversorganisaties dat op het stuk van de sociale rechten wordt voorzien in een uitzondering voor de sector van de jaarlijkse vakantie, opdat het vakantiegeld wordt berekend op hetzelfde forfait als het forfait op basis waarvan de socialezekerheidsbijdragen worden berekend.

Dit punt werd tot op heden niet geregeld, waardoor de financiering van het vakantiegeld van de gelegenhedswerknemers in de horeca via het stelsel jaarlijkse vakantie arbeiders voor een deel ten laste gelegd wordt van werkgevers uit andere sectoren. Een uitbreiding van het werkgeverscontingent zal deze kost voor het stelsel nog verder laten oplopen.

- C. De leden die UNIZO, UCM en de Boerenbond vertegenwoordigen, brengen een positief advies uit over de uitbreiding van het werkgeverscontingent van 100 naar 200 dagen. Net als heel wat andere sectoren kent de horecasector immers een duidelijke noodzaak tot meer arbeidsorganisatorische flexibiliteit, al helemaal wat het onmiddellijk kunnen inspelen op pieken betreft. De federale regering wil o.m. langsheen deze maatregel hierop een antwoord bieden. De leden die UNIZO, UCM en de Boerenbond vertegenwoordigen wensen niettemin eveneens te herinneren aan de in het NAR-advies nr. 1.861 van 16 juli 2013 unaniem geformuleerde vraag. Een adequate oplossing dringt zich op.
