



Perscommuniqué

De Nationale Arbeidsraad voert de akkoorden uit die op 1 april 2019 in zijn midden zijn gesloten

De Nationale Arbeidsraad is op 23 april 2019 om 14 uur in plenaire zitting samengekomen onder het voorzitterschap van de heer P. Windey.

1. Ter uitvoering van de akkoorden die op 1 april 2019 in de Raad zijn gesloten hebben de sociale partners een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 gesloten betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers. Die collectieve arbeidsovereenkomst beoogt op 1 juli 2019 de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen voor het door de NMBS georganiseerde gemeenschappelijk openbaar vervoer te verhogen tot 70 % en vanaf 1 juli 2020 de minimumgrens van 5 km, berekend vanaf de vertrekhalte, op te heffen voor wat betreft de bijdrage van de werkgevers in de prijs van het abonnement voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer (tram, metro, bus of waterbus).
2. De Raad heeft ook een collectieve arbeidsovereenkomst nr. 129 betreffende vrijwillige overuren gesloten die beoogt het maximale quotum vrijwillige overuren per kalenderjaar op te trekken van maximaal 100 uren tot maximaal 120 uren. Dat doet geen afbreuk aan de door de arbeidswet van 16 maart 1971 geboden mogelijkheid om per kalenderjaar het maximale aantal vrijwillige overuren bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst te verhogen tot 360 uren.
3. a. Nog ter uitvoering van de op 1 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden, en met toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, is de Raad overgegaan tot de verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT). (Zie tabel als bijlage)
 - Voor wat betreft de SWT's bouwbedrijf, nachtarbeid en zware beroepen, met 33 jaar beroepsverleden (collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 130 en 131, 138 en 139), de SWT's zware beroepen, met 35 jaar beroepsverleden (collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 132 en 140) en de SWT's lange loopbanen, met 40 jaar beroepsverleden (collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 134 en 135, 141 en 142), heeft de Raad collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten die erin voorzien dat de toegang tot die SWT's tot 30 juni 2021 behouden blijft voor werknemers van ten minste 59 jaar oud.

Die collectieve arbeidsovereenkomsten geven onder die voorwaarden toegang gedurende een periode van twee en een half jaar, waarbij die duur is opgesplitst in een periode van 2 jaar en een periode van 6 maanden. In sommige gevallen zal er echter een collectieve overeenkomst op sector- of ondernemingsniveau nodig zijn om op de leeftijd van 59 jaar aanspraak te maken op toegang tot die SWT's.

Tegelijkertijd hebben de sociale partners zich ertoe verbonden om de toegangsleeftijd voor die stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 1 juli 2021 op 60 jaar te brengen. Om die verbintenis concreet in te vullen heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 gesloten die de toegangsleeftijd tot het specifieke SWT zware beroepen op 60 jaar brengt. Na die cao, en gelet op de mechanismen waarin het koninklijk besluit van 3 mei 2007 voorziet, zal vanaf 1 juli 2021 geen enkele collectieve arbeidsovereenkomst voor die drie specifieke stelsels nog kunnen voorzien in een leeftijd die lager is dan 60 jaar.

- Voor wat betreft het specifieke SWT betreffende werknemers met ernstige lichamelijke problemen, heeft de Raad beslist om de toegang tot het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen die 58 jaar oud zijn en die worden ontslagen, met twee jaar te verlengen (cao nr. 133).
- Ten slotte, voor wat betreft het specifieke SWT voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, legt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 136 de toegang tot dat SWT vast op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 december 2019. Die leeftijd wordt verhoogd tot 59 jaar voor de periode van 31 december 2019 tot 30 december 2020. Vanaf 31 december 2020 zal hij op 60 jaar worden gebracht.

Die collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt ook de voorwaarden qua leeftijd en anciënniteit waaraan moet worden voldaan om de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt te kunnen genieten.

Om aanspraak te kunnen maken op die toegangsleeftijd tot dat SWT zal een initiatief op ondernemingsniveau nodig zijn.

- b. In datzelfde verband en om tegemoet te komen aan de beschouwingen in het verslag van de bemiddelaars Soete en De Callatay dat op vraag van de regering werd opgesteld in het kader van de thematiek van de zware beroepen en waarin wordt aanbevolen dat enige souplesse wordt ingebouwd in de verstrenging van de criteria voor toegang tot landingsbanen, heeft de Raad voor de periode 2019-2020 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 gesloten. Die laat toe om af te wijken van de leeftijd bepaald door het koninklijk besluit van 12 december 2001 en behoudt de minimale leeftijd voor toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor werknemers die zijn tewerkgesteld in een uitzonderingsstelsel (nachtarbeid, zware beroepen, lange loopbanen, herstructureringen) die hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van één vijfde, op 55 jaar. Die toegangsleeftijd wordt op 57 jaar gebracht voor de werknemers van die stelsels die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Om aanspraak te kunnen maken op die verlaging van de leeftijd is een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau met toepassing van cao nr. 137 nodig.

- c. Het bij die collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 tot 143 behorende advies nr. 2130 licht de afstemmingen tussen de verschillende regelgevende instrumenten en cao's in het kader van de landingsbanen toe. Voor wat specifiek het SWT-gedeelte betreft, brengt het kort de voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op de specifieke SWT's in herinnering en gaat het ook in op de vrijstelling, op hun verzoek, van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor de rechthebbenden op een SWT.

4. In zijn advies nr. 2131 vraagt de Raad aan de regering om de nodige wetgevende en/of regelgevende maatregelen te nemen met het oog op de uitvoering van de in de Nationale Arbeidsraad tussen de interprofessionele sociale gesprekspartners gesloten akkoorden voor de periode 2019-2020, in het bijzonder wat betreft de uitvoering van het advies nr. 2129 dat samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven werd uitgebracht over de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen voor de jaren 2019-2020.

De Raad vraagt ook dat de regering de nodige wetgevende en/of regelgevende maatregelen zou nemen voor de verlenging van een aantal maatregelen waarover een akkoord was gesloten voor de periode 2017-2018.

Ten slotte is de Raad verbintenissen aangegaan om in zijn midden de werkzaamheden voort te zetten betreffende de dossiers van het minimumloon, de mobiliteit, artikel 39 ter van de arbeidsovereenkomstenwet (aanwending van een deel van de ontslagvergoeding voor maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen) en de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

5. In het kader van diezelfde akkoorden van 1 april 2019 heeft de Raad tot slot de aanbeveling nr. 27 uitgebracht. Die aanbeveling aan de sectoren en de ondernemingen heeft betrekking op de invulling van de maximale loonmarge voor de periode 2019-2020, de harmonisering van de statuten arbeiders-bedienden inzake aanvullende pensioenen, duurzame mobiliteit en sociale vrede.

x x x

6. Naast de goedkeuring van de voornoemde adviezen en overeenkomsten ter uitvoering van de in zijn midden op 1 april 2019 gesloten akkoorden, heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32/7 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985 gesloten en het bijhorend advies nr. 2132 uitgebracht.

De cao nr. 32 bis wordt in overeenstemming gebracht met de gewijzigde bepalingen van de wet van 26 juni 2002 met betrekking tot de termijnen die wettelijk voorzien zijn om de overbruggings-vergoeding te bekomen.

De cao nr. 32 bis wordt ook aangepast aan de in het advies nr. 916 gevraagde wijzigingen aan de sluitingswet die ondertussen opgenomen zijn in de wet van 26 juni 2002.

Daarnaast worden een aantal verwijzingen naar wetgeving in de cao nr. 32 bis geactualiseerd.

Die teksten zijn beschikbaar op de website van de Raad (www.nar-cnt.be).

BIJLAGE

SWT-stelsel	Kader-cao 2019-2020	Vrijstelling van beschikbaarheid
Zware beroepen, nacht, bouwbedrijf (33 jaar loopbaan)	59 jaar tot 30.06.2021 60 jaar vanaf 1.07. 2021	62 jaar of 42 jaar loopbaan
Zware beroepen (35 jaar loopbaan)	59 jaar tot 30.06.2021 60 jaar vanaf 1.07.2021	62 jaar of 42 jaar loopbaan
Lange loopbaan	59 jaar tot 30.06.2021 60 jaar vanaf 1.07.2021	62 jaar of 42 jaar loopbaan
Gezondheidsproblemen	Verlenging van het bestaande stelsel	
Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering	58 jaar tot 30.12.2019 59 jaar tot 30.12.2020 60 jaar vanaf 31.12.2020	62 jaar of 42 jaar voor de periode van 1.01.2019 tot 13.12.2019 65 jaar of 43 jaar vanaf 31.12.2019
Landingsbanen	Opnamevorm 1/5 : 55 jaar* Opnamevorm 1/2 : 57 jaar* <i>*voor de uitzonderingsstelsels</i>	nvt.