



U bevindt zich hier: Onthaal » Business » *Gevolgen van het sociaal overleg – “Uitwerken van ambitieus regeerprogramma”*

BUSINESS LAW

Gevolgen van het sociaal overleg – “Uitwerken van ambitieus regeerprogramma”



Admin — 3 april 2015

♥ 0 🗨️ 0 f t g+ p



Ons land heeft een traditie van sociaal overleg voor de uitwerking van hetgeen

waar politiek een consensus over bereikt is. Met heel wat op stapel staande veranderingen, krijgen de sociale partners een stevig menu voorgeschoteld. “Het valt op dat er hervormingen op tal van vlakken aankomen, voor zover ze nog geen feit zijn”, benadrukt Natalie Bastiaens van BDO. Met haar overlopen we een selectie van enkele topics die de aandacht trekken. – Michaël Vandamme

“Dat beslissingen genomen worden op basis van het zogenaamd sociaal overleg is een traditie in ons land”, steekt Natalie Bastiaens, Senior Advisor binnen de Legal afdeling van BDO, van wal. “Men moet echter de resultante van deze besprekingen, zoals onder meer het zogenaamde interprofessioneel akkoord, in de juiste context plaatsen. Vertrekpunt is het regeerakkoord, wat een ambitieus document is dat voorziet in maatregelen op tal van vlakken. Dit is het kader dat uitgewerkt en in concrete wetgeving gegoten moet worden. Het is in deze uitwerking dat het sociaal overleg haar rol speelt. Slaagt men er niet in tot een akkoord te komen tussen de sociale partners, dan moet men natuurlijk zonder hen verder. Maar waarom zou men niet tot een akkoord komen? De grote lijnen liggen vast, de gesprekken draaien rond de praktische uitwerking.”

Dalende werkgeversbijdrage

Natalie Bastiaens zei het al: de ambities situeren zich op diverse vlakken. Welke precies? “Exhaustief kunnen we natuurlijk niet zijn, maar ik pik er de m.i. belangrijkste uit”, stelt ze. “Een belangrijke doelstelling is de versterking van het concurrentievermogen, met als doel meer banen te creëren. Hiervoor wordt de werkgeversbijdrage van 33% naar 25% herleid. Deze ingreep moet ervoor zorgen dat we onze internationale concurrentiepositie weten te versterken. Andere stap die gezet wordt om precies deze positie en de loonhandicap, typisch voor ons land, te verminderen heeft betrekking op de loonkostontwikkeling. De ontwerpen van Koninklijk Besluit en van Wet van eind februari voorzien in een maximale marge van 0% in 2015 en 0,5% in 2016. Eind maart treedt ook de indexsprong in werking. Het meten van deze loonhandicap gebeurt vooral door te vergelijken met onze directe buurlanden: Nederland, Frankrijk en Duitsland. Nu klopt het dat loonmatiging vroeger al bestond, allen waren er geen sancties aan gekoppeld. Nu worden deze dus wel voorzien. Dit betekent dat alle werkgevers die regels moeten respecteren.

“Ander punt dat de aandacht trekt is de aanpassing van de structurele vermindering van de RSZ-bijdrage”, vervolgt Bastiaens. “Concreet wordt voorzien in een verhoging van de structurele vermindering voor de eerste drie aanwervingen. Het spreekt voor zich dat het vooral kmo’s zijn die hier de vruchten van zullen plukken. Deze maatregel, voor alle duidelijkheid, is in werking sinds 1 januari van dit jaar.”

Onbeperkt bijverdienen na 65 jaar

En wat met de pensioenen? Toch een punt dat de gemoederen hoog doet oplopen. “Zoals geweten wordt 67 jaar de wettelijke pensioenleeftijd”, benadrukt Natalie Bastiaens. “Er komen ook strengere regels voor het vervroegd pensioen en het zogenaamde brugpensioen. Nieuw is ook dat vanaf 65 voor wie er een volledige loopbaan opzitten heeft, onbeperkt bijverdienen mogelijk wordt. En misschien nog een woord over de werkloosheidsuitkeringen? Deze worden niet beperkt in de tijd, maar met als doel mensen terug sneller aan de slag te krijgen zal het systeem door het herzien van enkele definities herbekeken worden. Zo zullen werknemers zich bij de VDAB moeten inschrijven binnen de maand nadat hun opzeg is ingegaan, toch wat Vlaanderen betreft, alvorens steun te kunnen krijgen.”
