Vraag Nathalie Muylle

Mijnheer de minister, Ik leg u graag de volgende problematiek voor. In de onderwijssector worden functies zoals toezicht in voor- en naschoolse opvang, keukenwerk, busbegeleiding vaak ingevuld met opeenvolgende contracten van bepaalde duur, van 1 september tot 30 juni — de zogenaamde tienmaandencontracten. Deze contracteringsvorm is ontstaan omdat de functie alleen tijdens het schooljaar vereist is. De zomermaanden worden doorgaans overbrugd met een beperkte periode van werkloosheid. Nu de federale regering een beperking van de duur van de werkloosheidsuitkering in de tijd vooropstelt, bestaat er aanzienlijke ongerustheid dat deze maatregel nadelig zal uitpakken voor deze werknemers die steeds opnieuw in de zomer werkloos worden. Mijn vragen zijn:

1. In welke mate zal de hervorming van de werkloosheidsuitkering een impact hebben op deze personen? Worden de twee maanden werkloosheid per jaar opgeteld zodat die na enkele jaren 'opgebruikt' zijn? Of

2

wanneer openen mensen met dergelijke contracten een nieuw recht op een werkloosheidsuitkering?

2. Kunt u een specifiek voorbeeld uitwerken van hoe het recht op werkloosheid in elkaar zit voor iemand die fulltime werkt in dergelijk tienmaandencontract en in die maanden dus 260 werkdagen presteert?

3. Kunt u een specifiek voorbeeld uitwerken van hoe het recht op werkloosheid in elkaar zit voor iemand die part-time werkt in dergelijk tienmaandencontract en in die maanden dus 130 werkdagen presteert?

4. Indien zou blijken dat deze groep mensen na enkele jaren hun recht op werkloosheid zouden verliezen, bent u dan bereid met de regeringen van de deelstaten een oplossing uit te werken, zodat enerzijds de arbeidszekerheid van deze werknemers verzekerd blijft, en anderzijds de onderwijsinstellingen hun functies kunnen invullen?

Nathalie Muylle – Federaal Volksvertegenwoordiger CD&V

Antwoord minister

Vraag 1:

De werkloosheidsreglementering (artikel 55 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering) verbiedt dat personen, die bijvoorbeeld tewerkgesteld zijn in een school, gebruikelijke periodes van inactiviteit, zoals de schoolvakanties, zouden overbruggen met tijdelijke of volledige werkloosheidsuitkeringen.

Dergelijk verbod geldt niet wanneer, in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de duur van de werkonderbreking meer dan 30 dagen bedraagt, wat dus het geval zal zijn voor de grote schoolvakantie. In die zin kunnen de werknemers die deze “tienmaandencontracten” afsluiten dus, voor zover zij voldoen aan alle overige voorwaarden, aanspraak op uitkeringen als volledig werkloze maken.

Aan deze regeling wijzigt er door de hervorming van de werkloosheidsreglementering niets.

Wanneer deze persoon voldoende arbeidsdagen heeft gewerkt, hetzij 312 dagen in een referteperiode van 36 maanden, wordt deze voor een bepaalde periode van 12 tot 24 maanden, afhankelijk van het beroepsverleden, tot het recht op uitkeringen toegelaten. Wanneer deze vervolgens het werk hervat, zal deze periode waarvoor het recht op uitkeringen werd toegekend niet verder lopen.

Wanneer de werknemer vervolgens opnieuw voor twee maanden werkloos wordt, zal opnieuw een periode van twee maanden worden uitgeput. Na verloop van tijd zal de werknemer voldoende arbeidsdagen hebben gepresteerd, 1 jaar in een periode van de voorbije 3 jaar, om opnieuw tot het recht op uitkeringen te worden toegelaten, waarna een nieuw recht voor een bepaalde periode wordt vastgesteld. De arbeidsdagen die een eerdere toelating tot het recht op uitkeringen voorafgaan worden uiteraard niet opnieuw in rekening gebracht.

Op die manier zal deze werknemer voor de grote schoolvakantie nooit zonder uitkeringen vallen. Integendeel kan deze werknemer in voorkomend geval, van zodra de toelaatbaarheid tot het recht op uitkeringen wordt vastgesteld of opnieuw wordt vastgesteld, hogere uitkeringen ontvangen, aangezien de loongrenzen voor het bepalen van het uitkeringsbedrag in de eerste en de tweede fase van de eerste vergoedingsperiode werden verhoogd.

Vraag 2:

Algemeen gezegd komt het neer op het volgende:

Iemand werkt voltijds van 1 september 2025 tot en met 30 juni 2026 en vraagt uitkeringen aan op 1 juli 2026.

Ik ga er voor het illustreren van het voorwerp van de vraag van uit dat deze persoon op basis van eerdere arbeidsdagen voldoet aan de voorwaarden om toegelaten te worden tot het recht op uitkeringen volgens het nieuwe stelsel en bijvoorbeeld vanaf 1 juli 2026 het recht op uitkeringen voor een periode van 18 maanden kan worden toegekend, hetzij dus tot en met 31 december 2027.

Vervolgens werkt deze persoon voltijds van 1 september 2026 tot en met 30 juni 2027 en vraagt deze vanaf 1 juli 2027 opnieuw uitkeringen als volledig werkloze aan.

Aangezien arbeidsdagen die een eerdere toelating tot het recht op uitkeringen (in casu vanaf 1 juli 2026) voorafgaan daartoe niet in rekening mogen worden gebracht, zal deze persoon op 1 juli 2027 nog niet opnieuw tot het recht op uitkeringen kunnen worden toegelaten (omdat hij nog geen 312, maar slechts 260 dagen heeft gewerkt. Voor een goed begrip, er wordt geteld in de 6-dagen week, prestaties in een vijfdagen-regime worden dus omgerekend).

Hij zal evenwel zijn vroegere recht kunnen hernemen. Aangezien de periode van 18 maanden niet loopt tijdens de tewerkstelling van 1 september 2026 tot en met 30 juni 2027, zal hij op 1 juli 2027 nog tot en met 30 april 2029 aanspraak op uitkeringen kunnen maken.

De duur van het recht wordt met 10 maanden verlengd en de vergoedingsperiodes worden evenredig opgeschoven.

Bij een volgende tewerkstelling van 1 september 2027 tot en met 30 juni 2028 zal hij vanaf1 juli 2028 wél voldoende dagen hebben gewerkt om opnieuw tot het recht op uitkeringen te worden toegelaten en kan het hierboven geschetste verloop opnieuw beginnen.

Vraag 3:

Er moet hier een onderscheid worden gemaakt al naar gelang deze persoon aanspraak maakt op uitkeringen in het stelsel van de vrijwillig deeltijdse werknemer, dan wel tijdens de tewerkstelling aanspraak zou maken op de hoedanigheid van deeltijds werknemer met behoud van rechten en dus in geval van volledig werkloosheid uitkeringen in het stelsel van de voltijdse werknemers zou moeten worden toegekend.

In het geval van een vrijwillig deeltijdse werknemer, kan integraal worden verwezen naar het vorige voorbeeld, aangezien deze werknemer in de referteperiode van 36 maanden slechts 312 “halve” arbeidsdagen dient aan te tonen en een halftijdse tewerkstelling gedurende 10 maanden staat voor 260 halve arbeidsdagen. Deze werknemer zal dan voor de periode van volledige werkloosheid in plaats van “volledige” uitkeringen slechts “halve” uitkeringen ontvangen (hetzij dus de helft van het bedrag van de volledige uitkering), in functie van het tewerkstellingsregime.

In het geval van een deeltijds werknemer met behoud van rechten geldt ook het principe dat, eens het recht voor een bepaalde periode is vastgesteld, deze periode niet loopt tijdens de periode van werkhervatting als deeltijds werknemer met behoud van rechten waarvoor geen inkomensgarantie-uitkering is toegekend. Op die manier zal deze werknemer tijdens de grote schoolvakantie evenmin zonder uitkeringen vallen, aangezien voor geruime tijd een saldo van de oorspronkelijk vastgestelde periode zal resteren.

Wel is het zo dat deze werknemer gedurende een langere periode zal moeten werken alvorens hij opnieuw tot het recht op uitkeringen zal kunnen worden toegelaten en de duur van de periode, en het hogere dagbedrag, opnieuw zal kunnen worden vastgesteld.

Concreet zal een werknemer die halftijds werkt dan niet na het schooljaar 2027-2028, maar slechts na het schooljaar 2028-2029 opnieuw de toelaatbaarheid tot het recht op uitkeringen kunnen aantonen.

Op 01/07/2029 zal hij immers in de referteperiode van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2029 (36 maanden) het bewijs leveren van minstens 312 arbeidsdagen (R6), nl. het totaal voor de periodes van 1 september 2026 tot 30 juni 2027 (130 dagen), 1 september 2027 tot en met 30 juni 2028 (130 dagen) en 1 september 2028 tot 30 juni 2029 (130 dagen).

Vraag 4:

Het lijkt me dat deze uitleg u verzekert van het feit dat wie in een systeem van 10-maanden werkt, mits voldoende gewerkt te hebben, steeds een recht op uitkeringen zal behouden of opnieuw openen tijdens de 2 maanden van onderbreking. In de gegeven voorbeelden wordt bovendien uitgegaan van de situatie dat deze personen in deze periode van 2 maanden onderbreking niet werken, wat uiteraard geenszins verboden is en op zijn beurt zou bijdragen aan de verlenging van het bestaande recht en opbouw van nieuwe rechten.