

Belgische bedrijven halen wellicht meeste voordeel uit Belgisch-Indiaas verdrag

SOCIALE VERDRAGEN BEVORDEREN DETACHERING INDIASE EN JAPANSE WERKNEMERS

DOOR KRIS BARREZEELE

Dankzij de nieuwe sociale verdragen met Japan en India zullen meer Japanse en Indiase werknemers naar ons land komen. De verdragen zullen de kosten van deze werknemers niet echt verminderen maar zullen hen vooral meer zekerheid bieden. Vooral het sociaal verdrag met India ziet er veelbelovend uit voor de Belgische bedrijven, menen Erwin Vandervelde en Matthias Lommers van het advocatenkantoor Laga & Partners.

‘De verdragen laten toe dat de Belgische gedetacheerden onder het stelsel van de Belgische sociale zekerheid kunnen blijven’.

Het sociaal verdrag België-Japan dateert al van 25 februari 2005 maar trad pas op 1 januari 2007 in werking: de ratificaties namen zowel in België als in Japan vrij veel tijd in beslag. Het regelt de detachering, pensioenen en invaliditeitsvergoeding van Japanse werknemers in België. Het verdrag met India werd pas in november 2006 ondertekend. Volgens Vandervelde en Lommers is de inwerkingtreding over een goede twee jaar te verwachten. De beide advocaten arbeidsrecht kregen de opdracht van de Indiase ambassade in België om de totstandkoming van het verdrag te faciliteren. Zij bereidden meer bepaald de Indiase delegatie voor op de onderhandelingen met de Belgische RSZ-directie. België is het eerste land waarmee India een sociaal verdrag sloot. ‘India kende dat systeem niet, voor

hen is het een revolutionair verdrag’, zegt Erwin Vandervelde.

Lokmiddel met voorwaarden

‘Vooral het sociaal verdrag met India zal veel Belgische bedrijven goed uitkomen’, vindt Erwin Vandervelde. ‘Bedrijven als Alcatel en Belgacom werken veel samen met Indiërs voor de ontwikkeling van hun producten in India. Beide bedrijven bieden echter ook de implementatie van systemen en oplossingen aan en halen hiervoor ook Indiërs naar België. Op het vlak van loonkosten zal het sociaal verdrag met India niet veel invloed hebben maar het zal vooral zekerheid geven aan de Indiërs en hen naar België lokken. Die keuze is niet evident want zij kunnen ook makkelijk naar het Verenigd Koninkrijk of andere landen van het Britse Gemenebest gaan werken’. Een Indiaas IT-bedrijf dat medewerkers detacheert naar een Belgische klant zal aan drie voorwaarden moeten voldoen om te genieten van het sociaal verdrag. Het moet gaan om werknemers van het moederbedrijf in India, die onderworpen zijn aan de lokale RSZ-regeling en die tijdelijk uitgezonden worden naar een onderneming in België. Dat hoeft geen verbonden onderneming te zijn maar kan bijvoorbeeld een klant zijn. Hetzelfde geldt voor het sociaal verdrag België – Japan.

Belang

De beide verdragen belangen meer ondernemingen aan dan gedacht, onderstrepen Erwin Vandervelde en Matthias Lommers, die veel Japanse en Indiase cliënten hebben in België. ‘In België zijn op zijn minst 200 Japanse ondernemingen actief zoals Toyota Europa (waar het aantal werknemers in enkele jaren steeg van 100 naar 2000, onder wie 300 Japanners) Daikin Europe, Asahi Glass (met ondermeer de ex-Glaverbel-site) en de recent aan Japan verkochte Philips-vestiging van Dendermonde. Indiase IT-bedrijven die veel mensen naar België sturen zijn Tata Consulting, Infosys, Satyam. Maar naast Alcatel en Belgacom hebben ook Pauwels Trafo, Hansen Transmissions en Docpharma veel Indiërs in dienst.



Erwin Vandervelde en Matthias Lommers (Laga & Partners): ‘België is het eerste land waarmee India een sociaal verdrag sloot. Voor dat land is dat revolutionair

De beide sociale verdragen bieden zowel voordelen aan de Indiase, respectievelijk Japanse werknemers in België maar ook aan Belgen die gedetacheerd worden naar Japan of India, stipt Erwin Vandervelde aan. Belgen kunnen in principe maximaal één jaar onder de Belgische RSZ-regeling blijven als zij naar het buitenland gedetacheerd worden. Daarna moeten zij overstappen naar de Dienst Overzeese Sociale Zekerheid (DOSZ). Een directe inschrijving in het buitenland kan ook maar is erg duur. De verdragen laten toe dat de Belgische gedetacheerden onder het stelsel van de Belgische sociale zekerheid kunnen blijven. Voor bedrijven als Bekaert zal dat een goede zaak zijn.

Japans pensioen

Het sociaalverzekeringsattest ('certificate of coverage') dat krachtens het verdrag aan de buitenlandse Japanse en Indiase werknemers, die aan de voorwaarden voldoen, wordt verstrekt, zal een belangrijk document zijn. Het zal hun socialezekerheids-situatie in België beheersen. 'De RSZ moet dat document respecteren', stelt Matthias Lommers. 'Het is enkel te herroepen in onderling overleg met India en Japan'.

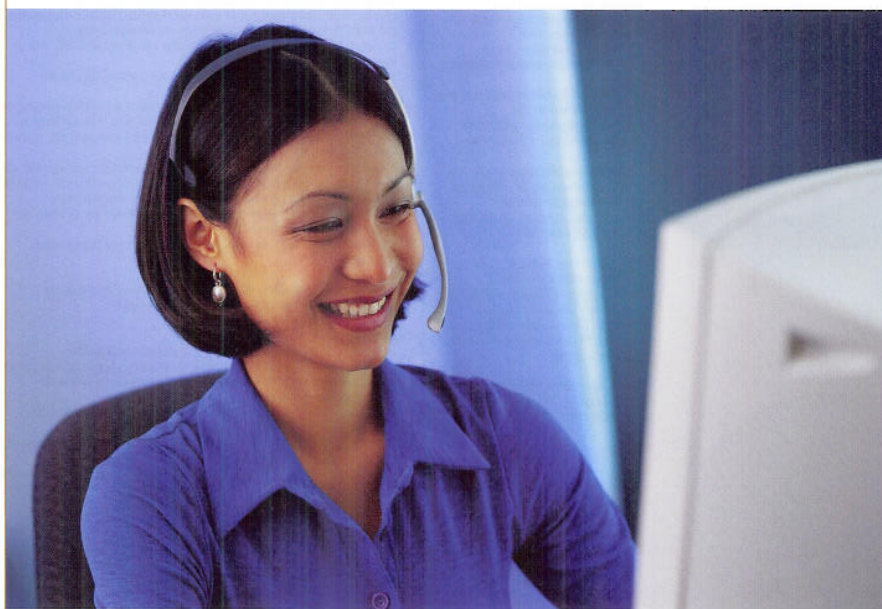
Wie als Belg in Japan sociale bijdragen betaalt, zal ook een Japans pensioen krijgen. Het verdrag met Japan stelt immers dat iemand sociale bijdragen moet betalen waar hij werkt. Dat betekent dat Japanners die naar België gedetacheerd worden en hier sociale bijdragen betalen voortaan dankzij het verdrag ook een Belgische pensioen zullen krijgen.

In de jaren 90 trokken RSZ-inspecteurs op pad om bij Japanse bedrijven in België RSZ-bijdragen te innen voor hun uit Japan gedetacheerde werknemers. Tijdelijk gedetacheerden konden nochtans de facto een vrijstelling van bijdragen aanvragen maar

deze vrijstelling bood geen zekerheid. Slechts 10 procent van de betrokken Japanners vroeg een vrijstelling in het begin van de jaren 90. Eind de jaren 90 was dat percentage opgelopen tot 40 procent en in 2005 tot 75 procent. De federale Belgische regering besloot al in 1998 om het stelsel te hervormen maar het door de ministerraad goedgekeurde wetsontwerp belandde in de koelkast. Onder druk van de Belgisch-Japanse Vereniging maakte de regering er vanaf 2003 opnieuw werk van. In plaats van een hervorming van het sociaal stelsel werd meteen gekozen voor een sociaal verdrag, eerst met Japan en later ook met India.

Het gevolg van het uitstel in 1998 was dat de meeste Japanners zoals voorheen voort sociale bijdragen bleven betalen in Japan in plaats van in België om een onderbreking van hun regeling te vermijden. Zij moeten minstens 35 jaar lang deelnemen aan het Japanse socialezekerheidsstelsel om hun rechten te vrijwaren. De Japanners hadden schrik in België een tweede maal sociale bijdragen te moeten betalen zonder de voordelen ervan te krijgen. ■

Geen stress meer dankzij sociaal verdrag met Japan.



TER HERINNERING: STRESSPREVENTIEBELEID

Stress of ontevredenheid op het werk is wellicht van alle tijden. De welzijnswet van 4 augustus 1996 bepaalt dat de werkgever een globaal preventiebeleid moet voeren met maatregelen voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk, ook wat betreft de psychosociale belasting. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 over stress op het werk omschrijft de maatregelen concreter, onder andere in functie van een voorkomingsbeleid. Deze CAO is enkel van toepassing op de private sector, hoe groot of hoe klein de organisatie ook is.

Concreet moet een werkgever via een risicoanalyse nagaan welke factoren in de organisatie of in een (financieel) team tot stress kunnen leiden. Financiële directies hebben inderdaad geen benijdenswaardige positie wat betreft kansen op stress: zij hebben strikte periodieke deadlines, fungeren als vraagbaak op een kruispunt van de organisatie, hangen voor de voortgang van heel wat taken af van collega's en worden nog vaak gezien als 'ondersteunend' met de daar typisch aan verbonden onderwaardering.

De risicoanalyse moet gebeuren op het niveau van de organisatie, van elke groep van werkposten of functies en op individueel niveau. Hoewel stresspreventie bij weinig bedrijven een dagelijks aandachtspunt is valt wel op dat steeds meer ondernemingen regelmatig de eigen medewerkers bevragen om de bedrijfssfeer en de specifieke werkomgeving met zowel de sterke kenmerken als de veel voorkomende ergerpunten in beeld te kunnen brengen. Voor wie meer interesse heeft deze tip: Misschien biedt de website www.zenaward.be van dienstengroep HDP en de officiële uitreiking van de Zen Award op 5 juni a.s. de nodige inspiratie om de stressproblematiek voortaan kordater aan te pakken.