

Arbeidsdeal: publicatie van de maatregelen

Gepubliceerd op 09 november 2022 <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/arbeidsdeal-publicatie-van-de-maatregelen>

De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen werd vandaag gepubliceerd in het Belgische Staatsblad. In deze wet staan de maatregelen die getroffen werden in het kader van de arbeidsdeal.

De laatste jaren heeft een verschuiving plaatsgevonden in de manier waarop mensen werken (telewerken, e-commerce, platformeconomie).

De doelstelling van de arbeidsdeal is dubbel:

- het arbeidsrecht hervormen om in te spelen op deze nieuwe manieren van werken en tegelijk meer flexibiliteit toestaan, zowel voor werkgevers als werknemers, waarbij een beter evenwicht tussen werk en privéleven wordt gewaarborgd;
- bijdragen aan de wens van de regering om de werkzaamheidsgraad tegen 2030 op te trekken tot 80%.

Maatregelen met betrekking tot de arbeidsduur en de combinatie privé-beroepsleven

Variabele werkroosters voor de deeltijdse werknemers

De minimumtermijn voor de bekendmaking van de werkroosters van de deeltijdse werknemers met een variabel werkrooster wordt opgetrokken.

Die termijn wordt verhoogd van 5 werkdagen op voorhand tot 7 werkdagen op voorhand. Deze termijn van 7 werkdagen kan worden gewijzigd bij een CAO die algemeen verbindend wordt verklaard bij koninklijk besluit, zonder dat hij evenwel minder dan 3 werkdagen mag bedragen.

De bestaande arbeidsreglementen die voorzien in een termijn van 5 werkdagen moeten binnen een termijn van 9 maanden worden aangepast ("overgangsperiode" gedurende welke de termijn van 5 dagen blijft gelden). Voor een beperkt aantal sectoren wordt evenwel voorzien in een specifieke, afwijkende overgangsregeling.

Vierdagenweek

De voltijdse werknemer krijgt de mogelijkheid om een vierdagenweek te presteren.

Wanneer de effectieve wekelijkse arbeidstijd gelijk is aan of minder is dan 38 uur, kan de maximale dagelijkse arbeidstijd worden verhoogd tot 9u30 uur per dag door middel van een wijziging van het arbeidsreglement.

Wanneer de werkelijke wekelijkse arbeidstijd meer dan 38 uur bedraagt (met een maximum van 40 uur), kan in een collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald dat de dagelijkse arbeidstijd gelijk is aan de werkelijke wekelijkse arbeidstijd gedeeld door vier.

De werknemer geniet het recht om de toepassing van deze maatregel te vragen waardoor de werkgever een weigering dient te rechtvaardigen. De werknemer mag geen negatieve gevolgen ondervinden van een dergelijke vraag.

Wisselend weekregime

De voltijdse werknemer heeft de mogelijkheid om zijn arbeidstijd te regelen volgens een cyclus over twee opeenvolgende weken. Tijdens die cyclus kan tot 9u per dag en tot 45u per week worden gewerkt op voorwaarde dat de prestaties in de eerste week rechtstreeks gecompenseerd worden door de prestaties in de tweede week, teneinde gemiddeld de normale wekelijkse arbeidsduur na te leven. Bijvoorbeeld: als een voltijdse werknemer in week A 45 uur werkt, zal hij in week B 31 uur werken.

De werknemer geniet het recht om de toepassing van deze maatregel te vragen waardoor de werkgever een weigering dient te rechtvaardigen. De werknemer mag geen negatieve gevolgen ondervinden van een dergelijke vraag.

Nachtarbeid in de E-commerce

Nachtwerk, tussen 20.00 uur en middernacht en vanaf 05.00 uur, kan bij collectieve arbeidsovereenkomst (met instemming van één vakorganisatie) in de onderneming worden ingevoerd zonder dat het arbeidsreglement moet worden gewijzigd.

Bovendien kan de werkgever, in het kader van een proefproject van 18 maanden, aan zijn werknemers vragen om op vrijwillige basis nachtwerk te verrichten tussen 20 en 24 uur en vanaf 5 uur. Hiervoor is geen collectieve arbeidsovereenkomst, noch wijziging van het arbeidsreglement vereist (registratie is noodzakelijk bij de algemene directie van het Toezicht op de sociale wetten).

Recht op deconnectie

Tegen 2023 moeten bedrijven met meer dan 20 werknemers akkoorden sluiten over het recht op deconnectie (door middel van een CAO of een wijziging van het arbeidsreglement).

Deze akkoorden moeten de nadere regels vastleggen van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en het invoeren door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen.

Maatregelen met het oog op een correcte omschrijving van de arbeidsrelatie

Platformwerknemers (omschrijving van de arbeidsrelatie en verzekering tegen ongevallen)

Er geldt een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst in het geval van werk via een digitaal platform dat opdrachten geeft. Opdat dit vermoeden geldt, moet aan een aantal criteria zijn voldaan.

Zelfstandige platformwerknemers moeten verzekerd zijn tegen arbeidsongevallen.

Rol van de Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie

De werking, procedure en rol van de huidige administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie worden verduidelijkt.

Naast haar huidige rol die bestaat in het treffen van beslissingen op het stuk van preventieve sociale regularisatie, zal de commissie als nieuwe opdracht hebben om adviezen uit te brengen op gezamenlijk verzoek van de partijen of op eenzijdige vraag van een van de partijen. Deze adviezen zullen de sociale zekerheidsstellingen niet binden.

Maatregelen in verband met de activering van het ontslag

Transitietraject

De ontslagen werknemers kunnen beginnen werken bij een andere werkgever (gebruiker) tijdens hun opzeggingstermijn. Een dergelijk transitietraject verloopt altijd via de tussenkomst van een uitzendbureau of een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling (Actiris, Forem).

Tijdens de terbeschikkingstelling betaalt de werkgever, die de werknemer heeft ontslagen, het loon verder uit, dit loon stemt overeen met het loon dat geldt bij de gebruiker voor de functie die de werknemer daar uitoefent.

Indien dit loon echter lager is dan het lopend loon waarop de werknemer recht heeft in het kader van zijn opzeggingstermijn, dient de werkgever het lopend loon verder uit te betalen (door middel van een compensatiesysteem met de gebruiker).

Bevordering van de inzetbaarheid

Wanneer een werknemer wordt ontslagen met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een pakket maatregelen dat uit twee delen bestaat en dat het mogelijk maakt om de inzetbaarheid te versterken (opleiding, coachings...).

Het eerste deel bestaat uit een opzeggingsperiode of verbrekingsvergoeding die twee derde bedraagt van de normaal toepasselijke opzeggingstermijn, maar met een minimum van 26 weken.

Het tweede deel bestaat uit een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het resterende gedeelte van de normaal toepasselijke opzeggingsperiode of uit een opzeggingstermijn die overeenstemt met het resterende gedeelte van de opzeggingstermijn die normaal van toepassing is.

In geval van ontslag met een opzeggingstermijn die moet gepresteerd worden, heeft de werknemer het recht om afwezig te zijn van het werk, met behoud van zijn loon, om, vanaf het begin van de opzeggingstermijn deel te nemen aan activiteiten die zijn inzetbaarheid bevorderen.

In geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst, met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding, dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen.

Die maatregelen worden gefinancierd door de werkgeversbijdrage verschuldigd tijdens het tweede deel.

Deze maatregel is niet van toepassing wanneer een transitietraject wordt opgestart.

Maatregelen gericht op opleiding

Jaarlijks opleidingsplan

De ondernemingen met meer dan 20 werknemers moeten jaarlijks voor 31 maart een jaarlijks opleidingsplan opstellen.

Dit opleidingsplan moet opleidingen bepalen ten behoeve van personen die behoren tot risicogroepen zoals de 50+'ers en de werknemers met een beperking.

Daarnaast moet het plan ook opleidingen omvatten om het gebrek aan kandidaten voor knelpuntberoepen in de sector waartoe de werkgever behoort, aan te pakken.

De sociale partners zullen via een collectieve arbeidsovereenkomst, de minimumvereisten kunnen vaststellen waaraan een opleidingsplan moet beantwoorden.

Wanneer de sociale partners een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, moet deze uiterlijk op 30 november 2022 worden neergelegd op de Directie van de griffie en van de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Individueel opleidingsrecht

Tot nu toe was het recht op opleiding collectief en bestond het uit een gemiddeld aantal dagen opleiding per voltijdse equivalent, verdeeld in de onderneming. Voortaan is het een individueel recht dat geldt voor elke werknemer.

In een onderneming met minstens 20 werknemers, zal het aantal opleidingsdagen 5 per jaar en per voltijdse werknemer bedragen. Dit quotum van 5 dagen zal effectief gelden vanaf 2024 en 4 dagen bedragen in 2023.

Telt de onderneming tussen de 10 en de 20 werknemers, zal dit recht gelijk zijn aan een dag per voltijdse werknemer en per jaar.

De sociale partners kunnen, door middel van een algemeenverbindendverklarde collectieve arbeidsovereenkomst het aantal opleidingsdagen wijzigen, zonder dat dit minder dan twee kan zijn en zonder de mogelijkheid om het aantal dagen in het groeipad te verminderen.

Andere maatregelen

Monitoring van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau

Het nationaal plan voor herstel en veerkracht pleit voor een "wetenschappelijke monitoring" van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau.

Het is de bedoeling om de sectoren, via de paritaire comités en paritaire subcomités, nog dichter te betrekken bij deze monitoring.

Concreet zullen de sociale partners worden verzocht om een verslag over deze problematiek op te stellen op basis van fiches die worden opgemaakt door de bevoegde diensten.

Monitoring van de knelpuntberoepen

De sociale partners zullen nader worden betrokken bij de monitoring van knelpuntberoepen.

Gezien de specifieke kenmerken van elke bedrijfssector, zal het betrekken van de paritaire comités en subcomités bij het proces van het in kaart brengen van de knelpuntberoepen en van de oorzaken van deze tekorten het mogelijk maken om de reële situatie op de arbeidsmarkt te beoordelen.

Daarnaast is het ook de bedoeling dat de paritaire comités en subcomités aanbevelingen opstellen over de maatregelen om deze tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken.

Oprichting van intersectorale fondsen voor bestaanszekerheid

De wet betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid wordt gewijzigd met als doelstelling de paritaire comités en subcomités de mogelijkheid te bieden om intersectorale fondsen op te richten.

Het doel bestaat erin om de intersectorale mobiliteit van werknemers van de ene sector naar knelpuntberoepen in een andere sector te faciliteren via gemeenschappelijke acties, door bijvoorbeeld opleidingen buiten de bevoegdheid van het eigen fonds te faciliteren.

Dit zou ook een hulpmiddel moeten zijn voor de harmonisering van het paritaire landschap in het sectorale overleg en voor de uitbouw van intersectorale samenwerking om vraagstukken in verband met levenslang leren, werkbaar werk en langere loopbanen op gemeenschappelijke basis aan te pakken.