

## Arbeidsdeal – overzicht van de maatregelen

**De regering bereikte in de nacht van 14 op 15 februari een akkoord over de arbeidsdeal die enerzijds tot doel heeft om meer mensen aan het werk te krijgen door het wegwerken van een aantal drempels op de arbeidsmarkt, maar anderzijds ook inzet op een betere werk-privébalans voor de werknemers. Over de twee meest heikele dossiers - het statuut van de platformwerkers en een aangepast wettelijk kader voor e-commerce - werd ook overeenstemming bereikt. Het is nu aan de sociale partners om een advies te geven over het pakket maatregelen.**

De ontwerpteksten, die door de regeringskern werden afgeklopt, voorzien o.m. in de volgende maatregelen. Hieronder worden enkel de grote lijnen geschetst, zonder in te gaan op alle details. De teksten worden mogelijk nog bijgestuurd na het advies van de Nationale Arbeidsraad.

### **1. Grotere voorspelbaarheid door de wijziging van de bekendmakingstermijn van variabele deeltijdse werkroosters**

De huidige bekendmakingstermijnen van respectievelijk 5 en 1 werkdag(en) worden vervangen door 7 en 3 werkdagen. Belangrijk is dat bestaande uitzonderingen op 1 of 2 werkdagen behouden blijven, tenzij de sectorale partners de uitzondering niet langer willen voorzien.

### **2. Nieuwe flexibiliteit voor werknemers**

Er worden twee nieuwe vormen van werknemersflexibiliteit ingevoerd in de arbeidswetgeving: voltijdse werknemers krijgen de mogelijkheid om de werkweek te presteren over 4 in plaats van 5 werkdagen, of om te werken met een wisselend weekregime.

De invoering van beide regimes gaat gepaard met tal van extra voorwaarden.

De werkgever moet eerst het arbeidsreglement aanpassen om een of beide regimes mogelijk te maken binnen de onderneming. De werknemer zal vervolgens de werkgever schriftelijk moeten vragen om van een van deze stelsels gebruik te mogen maken. De duur ervan zal beperkt zijn tot 6 maanden, maar wel hernieuwbaar. Indien de werkgever akkoord gaat met het verzoek van de werknemer, wordt een overeenkomst opgemaakt met een aantal verplichte vermeldingen inzake arbeidstijd. De wetgeving bepaalt de grenzen van de arbeidstijd en de organisatie ervan. Een afschrift van het verzoek van de werknemer evenals de schriftelijke overeenkomst moet voor de duur van het afwijkend arbeidsduurregime worden bijgehouden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Daarna moet de werkgever het gedurende 5 jaar bewaren. Tot slot moet een afschrift van voormelde schriftelijke overeenkomst worden overgemaakt aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of bij ontstentenis daarvan aan de vakbondsafvaardiging.

Een werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer moet binnen de maand een schriftelijke motivering aan de werknemer bezorgen.

De werknemer die een verzoek heeft ingesteld mag niet nadelig worden behandeld en de werkgever mag niet overgaan tot ontslag, tenzij om redenen die vreemd zijn aan het verzoek. Daarvoor wordt wel geen sanctie bepaald.

Tot slot wordt de niet-naleving van een aantal vormvoorschriften bestraft met een strafsancie van niveau 2.

Wij vrezen dat weinig ondernemingen bereid zullen zijn om deze nieuwe werknemersflexibiliteit mogelijk te maken, omwille van de vele extra verplichtingen die ermee gepaard gaan. Het getuigt van een gebrek aan vertrouwen in de ondernemingen die deze mogelijkheid voor hun werknemers willen invoeren.

### **3. Platformwerkers: de aard van de arbeidsrelatie (werknemer of zelfstandige) wordt voortaan mee bepaald door een lijst met specifieke criteria**

Er is voor gekozen om in artikel 337 van de Arbeidsrelatiewet een lijst van specifieke criteria op te nemen voor platformwerkers die mede geïnspireerd zijn door de Europese ontwerprij die momenteel ter discussie voorligt. Dat is naar analogie met wat bestaat voor andere risicosectoren (o.a. vervoer, schoonmaak, bouw ...).

Het zou gaan om 8 criteria zoals het eisen van exclusiviteit, het gebruik van geolokalisering voor andere doeleinden dan de goede werking van de basisdiensten, beperking van de vrijheid om opdrachten al dan niet te aanvaarden, de mogelijkheid om al dan niet een klantenbestand te kunnen uitbouwen buiten het platform ...

Indien 3 van de 8 criteria vervuld zijn of 2 van de laatste 5 criteria, ontstaat er een vermoeden van werknemerschap. Dat vermoeden kan weerlegd worden op basis van de algemene criteria uit de Arbeidsrelatiewet.

Ook moet een verzekering met dekking tegen ongevallen worden afgesloten voor de platformwerkers.

Aan de toepassing van de wet-De Croo op platformwerkers wordt voorlopig niet geraakt.

Wij zijn tevreden dat de regering gekozen heeft voor een regeling die in lijn ligt met wat bestaat voor de andere risicosectoren en daarmee bijdraagt tot rechtszekerheid.

### **4. Transitietrajecten**

Transitietrajecten moeten het ontslagrecht meer activerend maken, door werkgevers en werknemers een kader aan te bieden waarbij de werknemer gedurende de opzeggingstermijn aan de slag kan bij een andere werkgever-gebruiker met het oog op een definitieve aanwerving. De organisatie daarvan gebeurt door de uitzendbureaus of gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten.

De duur van het transitietraject zal maximaal gelijk zijn aan de opzeggingstermijn (een minimumtermijn zal nog bij Koninklijk Besluit worden bepaald).

Gedurende het transitietraject betaalt de werkgever het loon verder uit, maar wordt het volledig of gedeeltelijk doorgerekend aan de werkgever-gebruiker, conform de afspraken tussen beide ondernemingen.

De werkgever-gebruiker moet de werknemer op het einde van het transitietraject aanwerven met een contract van onbepaalde duur. Volgt er geen definitieve aanwerving, dan moet de werkgever-gebruiker een vergoeding betalen aan de werknemer.

De werknemer die definitief in dienst treedt bij de werkgever-gebruiker bouwt anciënniteit op vanaf de start van het transitietraject, maar behoudt de volledige anciënniteit die hij heeft opgebouwd bij zijn vorige werkgever voor het recht op tijdskrediet, loopbaanonderbreking of de thematische verloven.

### **5. Bevorderen van de inzetbaarheid met 1/3 van de opzeggingstermijn**

Werknemers met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken zullen naast de verplichte 4 weken outplacement (de 4 weken die vandaag al in mindering komen op de 30 weken), aanspraak kunnen maken op bijkomende inzetbaarheidsbevorderende maatregelen (bijvoorbeeld extra opleiding, coaching, outplacement ...) die gefinancierd worden met de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding of -termijn. Die wordt berekend op basis van de werkgeversbijdragen verschuldigd op het lopend loon of de opzeggingsvergoeding, ten belope van 1/3 van de totale opzeggingstermijn waarvan de 4 weken outplacement in mindering worden gebracht. Voortaan wordt de opzeggingstermijn of -vergoeding opgedeeld in 2 delen. Deel 1 stemt overeen met 2/3 van de opzeggingstermijn- of vergoeding, met een minimum van 26 weken (normale opzeggingsregeling) terwijl deel 2 overeenstemt met 1/3 ervan (bovenop de 4 weken outplacement).

Het is positief dat de regering een oplossing gevonden heeft voor een bijkomende activering van lange opzeggingsregelingen. Het overleg is daarin nooit geslaagd.

## **6. E-commerce**

De boom in e-commerce van de laatste jaren vertaalt zich onvoldoende in economische groei en tewerkstelling in België. Eén van de voornaamste verklaringen betreft de stringente regels rond nachtarbeid, die in België al toepassing vinden vanaf 20 uur, in tegenstelling tot middernacht in Nederland en 23 uur in Duitsland. Die hebben mede tot gevolg dat door bijkomende te onderhandelen procedures en toeslagen tot 50%, en door de hoge loonkosten, onze ondernemingen concurrentieel buitenspel worden gezet en dat de tewerkstelling niet in België maar in de ons omringende landen gecreëerd wordt. Het gaat voornamelijk over jobs voor kortgeschoolden die weinig of geen kwalificaties vereisen.

De regering tracht daarin nu een kentering teweeg te brengen enerzijds door experimenten en anderzijds door het mogelijk te maken om avondwerk in te voeren via een 'gewone' cao, naast de bestaande mogelijkheid tot wijziging van het arbeidsreglement. Beide regelingen zullen door de Nationale Arbeidsraad geëvalueerd worden.

### **6.1 Experimenten**

Ondernemingen zullen experimenten kunnen opzetten met vrijwilligers rond avondwerk tussen 20 en 24 uur in de hoop om zo de koudwatervrees bij werknemers en vakbonden weg te nemen. Dat kan eenmalig (bekeken vanop het niveau van de technische bedrijfseenheid (TBE)) met een maximum van 18 maanden.

De uurroosters zullen automatisch kunnen worden opgenomen in het arbeidsreglement, zonder dat de procedure tot wijziging moet worden doorlopen.

Bij de uitwerking van het experiment moet een hele procedure worden gevolgd waarbij de ondernemingsorganen/werknemers worden betrokken. (De vraag is wat dat concreet betekent. Het zou in ieder geval niet tot gevolg mogen hebben dat de vakbonden de experimenten kunnen tegenhouden.) Ook dienen de experimenten, evenals de betrokkenheid van de ondernemingsorganen/werknemers en de duurtijd van het experiment meegedeeld te worden aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten, de inspectiediensten en het bevoegde paritair (sub)comité. Na afloop moet er een evaluatie worden gemaakt van het experiment die tevens moet worden bezorgd aan de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) en het bevoegde paritair (sub)comité.

Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die al dan niet gebruik maakt van het recht om te verzoeken in te stappen in het experiment, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek. De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn.

Het is positief dat experimenten mogelijk zijn gemaakt. Jammer is evenwel dat die experimenten strikt beperkt zijn tot avondwerk in de e-commerce. De voorziene procedure is nogal omslachtig en de vrees dat vakbonden de facto nog steeds zullen blokkeren blijft een bezorgdheid.

## **6.2 Avondwerk via een gewone cao**

Ook zal het (opnieuw) mogelijk worden om, naast de gebruikelijke procedure via wijziging van het arbeidsreglement, avondwerk tussen 20 en 24 uur in de ondernemingen in te voeren door het sluiten van een 'gewone' collectieve arbeidsovereenkomst met één van de in de onderneming aanwezig zijnde vakorganisaties. Zo wordt de versoepeling die bestond tussen 2017 en 2019 voor onbepaalde duur heringevoerd. Deze regeling vond in het verleden evenwel weinig toepassing, wat de vraag doet rijzen of er nu wel veel gebruik van zal worden gemaakt.

## **7. Recht op deconnectie is het resultaat van ondernemings-, sector- of interprofessioneel overleg (enkel voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers)**

Een ondernemings-cao of arbeidsreglement zal de nadere regels moeten bepalen rond deconnectie, op basis van een minimumkader vastgelegd in de wet.

Volgend minimumkader moet worden vastgelegd:

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;
- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;
- vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

De ondernemings-cao moet vervolgens worden neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), voor een regeling bepaald in een arbeidsreglement zal een afschrift moeten worden bezorgd aan een daartoe bij KB aangewezen ambtenaar.

Ondernemingen krijgen tot 1 januari 2023 de tijd om een regeling uit te werken.

Niettemin kan een sector of kunnen de interprofessionele sociale partners van de Nationale Arbeidsraad (NAR) beslissen om een cao uit te werken die de verplichting op ondernemingsniveau doet vervallen.

Afspraken maken over de modaliteiten van connectie en deconnectie is begrijpelijk. Maar door te spreken over een recht komt automatisch ook de plicht tot connectie tijdens de uren op tafel. Het valt te vrezen dat juist wie extra hulp en begeleiding nodig heeft, net als werknemers die nood hebben aan veel flexibiliteit, het moeilijker zullen krijgen. Het valt ook te betreuren dat een regeling

die het voorwerp uitmaakt van sociaal overleg, vooraf al deels wordt ingevuld en achteraf nog kan worden afgekeurd door de administratie omwille van de publiciteitsverplichting.

## **8. Individueel opleidingsrecht en jaarlijks opleidingsplan: niet het juiste antwoord op uitdagingen vandaag en morgen - creatie van een wettelijke basis voor het Individual Learning Account (ILA)**

Het gemiddelde opleidingsrecht van 5 dagen binnen het kader van de arbeidsrelatie in de ondernemingen dat werd toegekend door de WWW-wet wordt omgevormd naar een individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar per VTE, vertrekkende van een minimumrecht van 3 dagen in 2022 en van 4 dagen in 2023. De definities van formele en informele opleiding uit de WWW-wet worden hernomen en in aanmerking genomen voor de invulling van dat recht.

Dat wordt geconcretiseerd door een cao of door het toekennen van opleidingsdagen op de individuele opleidingsrekening zoals we die eveneens nog kennen uit de WWW-wet. De cao geldt voor een tweejaarlijkse periode.

Voor 2021/2022 is de deadline voor neerlegging vastgelegd op 30 juni 2022. Voor elke andere tweejaarlijkse periode is de deadline vastgelegd op 30 september van het eerste jaar.

Het saldo van niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt overgezet naar het volgende jaar en per periode van 5 jaar moet de werknemer gemiddeld ten minste 5 dagen opleiding per jaar hebben gevolgd.

Belangrijk is dat sectoren het aantal opgelegde opleidingsdagen kunnen vermeerderen of verminderen, met een minimum van 2 dagen per werknemer.

De wet voorziet ook dat bij ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, de werknemer het recht heeft de gecumuleerde opleidingsdagen op te nemen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Opleidingen kunnen gevolgd worden binnen of buiten gewone werktijden. Wanneer het erbuiten gebeurt geeft dat recht op betaling van het normale loon.

Werkgevers met minder dan 10 werknemers worden uitgesloten van deze verplichting tot toekennen van een individueel opleidingsrecht. Voor de werkgevers met tussen de 10 en 20 werknemers wordt de verplichting beperkt tot gemiddeld 1 dag per jaar per VTE.

Het VBO is van mening dat het strikte carcan van individuele vormingsrechten niet het juiste antwoord is op de uitdagingen van vandaag en morgen. Ook hier is een aanpak op maat noodzakelijk in functie van zowel de noden van de ondernemingen als hun werknemers.

De arbeidsdeal creëert daarnaast ook een wettelijke basis voor het Individual Learning Account (ILA), met als doel de creatie van een individuele opleidingsrekening voor elke persoon die de Belgische arbeidsmarkt betreedt op een digitale manier te ondersteunen. De gebruikte terminologie zorgt voor verwarring tussen het ILA en de 'individuele opleidingsrekening' voor bedrijfsopleidingen in de ondernemingen die daarvoor opteren wanneer er geen sector-cao is.

Daarbovenop komt dat de werkgever jaarlijks een opleidingsplan (met de lijst van opleidingen en de doelgroep voor wie ze bestemd zijn, met bijzondere aandacht voor de risicogroepen) zal opstellen tegen 31 maart en dat moet voorleggen aan de overlegorganen (cascaderegeling) of aan de

werknemers, telkens tegen uiterlijk 15 maart. Het plan bevat minimaal de formele en informele opleidingen en geldt voor een minimumduurtijd van 1 jaar.

Paritaire (sub)comités kunnen met een cao de minimale voorwaarden vaststellen die een opleidingsplan moet bevatten voor de werkgevers die onder dat toepassingsgebied vallen. Werkgevers met minder dan 20 werknemers worden uitgesloten van deze verplichting tot opstellen en voorleggen van een opleidingsplan.