

ADVIES Nr. 2.008

Zitting van woensdag 7 december 2016

Rondetafel "Werkbaar werk" – Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk

x x x

2.781
2.781/1

ADVIES Nr. 2.008

Onderwerp: Rondetafel "Werkbaar Werk" – Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk

Bij brief van 3 november 2016 heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, een voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk aan de Raad ter advies voorgelegd.

Bovendien heeft bij brief van 21 november 2016 de heer K. Peeters, minister van Werk, een voorontwerp van koninklijk besluit over de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid ter advies voorgelegd.

Het dossier werd toevertrouwd aan een ad-hocwerkgroep.

Op verslag van die werkgroep, heeft de Raad op 7 december 2016 het navolgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

- A. In navolging van de Rondetafels Werkbaar Werk heeft de heer K. PEETERS, minister van Werk, bij brief van 3 november 2016 het advies van de Raad gevraagd over een voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Volgens de memorie van toelichting heeft het voorontwerp van wet tot doel een kader te bieden voor een op maat gesneden arbeidsrecht dat is aangepast is aan de verwachting van flexibiliteit zodat werkbaar werk, sociale innovatie en wendbare banen worden gecreëerd. Daarvoor bevat het voorontwerp van wet een reeks maatregelen, die ofwel rechtstreekse werking hebben, ofwel op sectoraal niveau te activeren zijn.

Titel 2 van het voorontwerp van wet bevat bepalingen met rechtstreekse werking over arbeidsduur en werkbaar werk, zoals investeringen in opleiding en occasioneel telewerk. Titel 3 van het voorontwerp van wet bevat bepalingen inzake werkbaar en wendbaar werk die op sectoraal niveau te activeren zijn: uitbreiding van het plus minus conto, uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, loopbaansparen en schenking van conventioneel verlof. Daarnaast bevat het voorontwerp van wet nog bepalingen met betrekking tot de hervorming van de werkgeversgroepering (titel 4), de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid (titel 5), de glijdende werktijden (titel 6), de uitbreiding van het palliatief verlof en het tijdskrediet (titel 7) en de e-commerce (titel 8).

Het voorontwerp van wet werd door de ministerraad goedgekeurd op 28 oktober 2016 en werd eveneens aan de Raad van State ter advies voorgelegd op 3 november 2013 binnen een termijn van 30 dagen.

De minister verzoekt de Raad binnen diezelfde termijn van 30 dagen om advies.

- B. Bovendien heeft bij brief van 21 november 2016 de heer K. Peeters, minister van Werk, een voorontwerp van koninklijk besluit over de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid ter advies voorgelegd.

Dit ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 stelt sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers gelijk met overwerk.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Algemene beschouwingen

De Raad heeft het hem ter advies voorgelegde voorontwerp van wet aandachtig bestudeerd.

Onverminderd de respectieve standpunten van de verschillende organisaties, die worden vermeld in punt C van onderhavig advies, wenst de Raad in dit deel eerst gemeenschappelijke algemene voorbeschouwingen te maken over de context waarbinnen het voorgelegde voorontwerp van wet tot stand kwam. Die algemene beschouwingen worden in deel B aangevuld met een aantal unanieme opmerkingen over bepaalde thema's die in het voorontwerp van wet worden behandeld.

Vooreerst wenst de Raad te wijzen op de korte termijn van 30 dagen die hij toegewezen kreeg om over dergelijk omvangrijk voorontwerp van wet advies uit te brengen. Het voorontwerp van wet behandelt diverse thema's die rechtstreeks ingrijpen in het leven van werknemers en ondernemingen, en waarover de sociale partners de nodige kennis en expertise bezitten, gezien de rol die zij hierin spelen, zowel op interprofessioneel, sectoraal als op ondernemingsvlak. Gelet hierop, meent de Raad dat hij die expertise maar ten volle kan laten gelden indien de adviestermijn meer tijd en ruimte zou laten om nieuwe evenwichten te vinden in die materies.

Bovendien raken alle thema's die behandeld worden in genoemd voorontwerp van wet aan reeds bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten of andere afspraken, die op verschillende niveaus, zowel interprofessioneel als sectoraal, werden afgesloten. Voor de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 met betrekking tot het tijdskrediet doorkruist het voorontwerp zelfs de lopende besprekingen hierover, waardoor de reeds gevonden evenwichten werden bemoedilijkt.

B. Gemeenschappelijke standpunten over het voorontwerp van wet

Naast de hierboven vermelde algemene beschouwingen wenst de Raad over bepaalde thema's in het voorontwerp van wet nog een aantal unanieme standpunten over te maken.

1. Opleiding en vorming

De Raad neemt nota van de bepalingen van het voorontwerp van wet in titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, betreffende de investering in opleiding.

a. Betreffende de datum van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau

De Raad wijst erop dat de in het vierde lid van artikel 12 bepaalde uiterste datum voor de neerlegging van de cao's op sectorniveau, wordt vastgesteld op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer aanvangt op 1 januari 2017 of op een andere door de Koning vastgestelde datum.

Gezien het tijdschema van de onderhandelingen op sectorniveau is hij van oordeel dat sommige sectoren, meer bepaald voor het eerste jaar van de tenuitvoerlegging van de nieuwe wettelijke bepalingen, de datum van 30 september moeilijk zullen kunnen halen. Bijgevolg stelt hij voor dat het eerste jaar dat de wet wordt uitgevoerd, de uiterste datum voor de neerlegging van de cao's door de sectoren naar 30 november 2017 wordt verschoven.

Vanaf 2018 zal op basis van de feedback die de sectoren na het eerste jaar van de uitvoering geven, worden nagegaan of de uiterste datum voor de neerlegging van de cao's na 30 september gezet moet worden. De Raad zal dat punt specifiek behandelen in het kader van de evaluatie bepaald in artikel 18 van het voorgelegde voorontwerp van wet.

b. Betreffende de nadere uitvoeringsregels van de wet

De Raad merkt op dat de uitvoeringsregels van de wet, voor een aantal belangrijke punten nog bij koninklijk besluit bepaald moeten worden, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

In artikel 15 van het voorontwerp van wet dat de Koning toelaat bij een in de ministerraad overlegd besluit het aantal opleidingsdagen vanaf 1 januari 2019 te verhogen, wordt echter niet bepaald dat de Nationale Arbeidsraad vooraf geraadpleegd moet worden. De Raad drukt de wens uit dat ook in het kader van die bepaling de sociale partners voorafgaandelijk geraadpleegd worden.

Tot slot onderstreept de Raad dat de uitvoeringsregels van de wet dringend verhelderd moeten worden zodat de sociale partners hun onderhandelingen op sectorniveau inzake opleiding onverwijld kunnen aanvangen. Derhalve drukt hij de wens uit dat de ontwerpen van koninklijke besluiten zo spoedig mogelijk opgesteld worden en hem voor advies voorgelegd worden.

2. Loopbaansparen

De Raad neemt nota van de bepalingen van het voorontwerp van wet in titel 3, hoofdstuk 2, afdeling 1, betreffende de uitwerking van loopbaansparen.

Hij merkt op dat artikel 34 van het voorontwerp van wet bepaalt dat het initiatief voor de invoering van loopbaansparen bij de sectoren en/of de ondernemingen ligt.

In dat verband merkt de Raad op dat de uitwerking van een systeem van loopbaansparen op sector- of ondernemingsniveau zou kunnen zorgen voor ongelijke regelgevingen op dat gebied tussen de sectoren en/of ondernemingen die een dergelijk systeem invoeren, alsook voor praktische problemen met de overdraagbaarheid van de opgespaarde kredieten tussen de ondernemingen of op zijn minst op intersectoraal niveau.

Omdat die problemen het stelsel van loopbaansparen onbruikbaar zouden maken, vindt de Raad dat het sociaal overleg absoluut volop zijn harmoniserende rol moet spelen teneinde op intersectoraal niveau een stelsel van loopbaansparen uit te werken.

Verder wijst hij erop dat er verschillende studies over loopbaansparen werden verricht, waaronder de recente haalbaarheidsstudie rond loopbaansparen in België, van Idea Consult (KULeuven), die werd gepubliceerd in september 2016. Die studie geeft de voorkeur aan een interprofessioneel regelgevend kader voor loopbaansparen en vormt volgens hem een werkbasis waarmee rekening gehouden moet worden bij de uitwerking van een systeem van loopbaansparen dat werkt.

Teneinde tot een realistischer en bruikbaar regelgevend kader te komen, pleit de Raad er nadrukkelijk voor dat de inwerkingtreding van die maatregel met zes maanden wordt uitgesteld met de mogelijkheid om die termijn bij koninklijk besluit te verlengen. Zo zouden de sociale partners de nodige tijd krijgen om de daaromtrent beschikbare studies te onderzoeken en op grond van de daaruit getrokken lessen een rapport op te stellen over de bestaande denksporen, de gevolgen ervan en de zaken die desgevallend ook wettelijk geregeld moeten worden om in België een operationeel stelsel in te voeren.

3. Conventioneel verlof

De Raad neemt nota van de bepalingen van het voorontwerp van wet in titel 3, hoofdstuk 2, afdeling 2, betreffende de invoering van een kader waarmee conventionele verlofdagen kunnen worden geschonken aan collega's die een ernstig ziek kind hebben.

De Raad erkent dat een lovenswaardige doel wordt nagestreefd en dat de maatschappij rekening moet houden met problemen waarmee de ouders van een ernstig ziek kind te kampen hebben.

Hij wijst er evenwel op dat het om een ingewikkelde maatregel gaat en uit zijn groot onbegrip over het feit dat de wetgever dergelijke individuele situaties op sectoraal niveau wil regelen.

Verder vraagt hij zich af of de maatregel wel nut heeft. Hij verwijst dienaangaande naar de aanbevelingen die hij daarover heeft uitgebracht in zijn rapport nr. 76 van 15 december 2009 betreffende de algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels welke aanbevelingen werden uitgewerkt op basis van een evenwichtig geheel van criteria waaraan de voorstellen om verlofstelsels te creëren of aan te passen, vooraf afgetoetst moeten worden. Op grond daarvan moeten verantwoorde en doordachte keuzes gemaakt kunnen worden.

Overeenkomstig de aanbevelingen van dat rapport is de Raad van oordeel dat, ook al beantwoordt dat nieuwe initiatief aan een welbepaalde maatschappelijke nood, die maatregel niet nodig is om de nagestreefde zorgdoelstellingen in te vullen temeer daar andere bestaande verlofstelsels die bekommelingen kunnen ondervangen, zoals de zorgverloven in het kader van de thematische verloven of het tijdskrediet.

Hij vindt het derhalve niet wenselijk dat twee parallelle stelsels die soortgelijke doelstellingen nastreven, vastgesteld worden.

Op grond daarvan kan de Raad niet akkoord gaan met die maatregel die volgens hem ongeschikt en overbodig is ten opzichte van de waaier van bestaande verlostelsels.

4. Werkgeversgroepering

De Raad constateert dat artikel 50 van het voorontwerp van wet, artikel 190 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen vervangt door een nieuwe bepaling. Die bepaling betreft de vaststelling van het paritair comité waartoe de werkgeversgroepering en de werknemers ervan behoren.

De Raad merkt op dat in die nieuwe bepaling melding wordt gemaakt van het bevoegde "paritair orgaan". Hij vraagt dat wanneer twee paritaire comités bevoegd zijn, een voor arbeiders en een voor bedienden, de minister van Werk de twee paritaire comités zou aanwijzen.

5. Uitbreiding palliatief verlof/Tijdskrediet

De Raad stelt vast dat de artikelen 75 en 76 van het voorontwerp het recht op tijdskrediet met zorgmotieven uitbreiden van 48 tot 51 maanden, behoudens wanneer de duur van het recht op tijdskrediet met zorgmotief op dezelfde wijze voor 1 januari 2017 zou worden uitgebreid door een collectieve arbeidsovereenkomst die de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in die zin zou aanpassen.

De Raad wijst er eerst op dat die bepalingen de lopende besprekingen hierover hebben doorkruist, waardoor reeds gevonden evenwichten werden bemoeilijkt. Bepaalde uitgewerkte oplossingen dienden immers binnen de strakke deadline van de adviesaanvraag opnieuw te worden aangepast aan deze regeringsbeslissingen. Bovendien gaat het om een materie waarvoor de sociale partners bij voorrang bevoegd zijn, gezien hun kennis en expertise in de materie en de rol die zij spelen in de dagdagelijkse praktijk op ondernemingsniveau. Hij wijst er dan ook op dat door een collectieve arbeidsovereenkomst hierover af te sluiten voor 1 januari 2017, dat de artikelen 75 en 76 van voornoemd voorontwerp van wet zullen komen te vervallen. Bijgevolg zal het recht op afwezigheden in het kader van het tijdskrediet worden geregeld door voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

De Raad wijst er ook op dat, vanuit een optiek van rechtszekerheid en transparantie, de koninklijke besluiten die het recht op uitkeringen regelen gelijktijdig zouden moeten worden aangepast en inwerking treden met de af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst, want anders ontstaat een nieuwe discrepantie tussen het recht op afwezigheid en het recht op uitkering, waardoor opnieuw verwarring en onzekerheid zal ontstaan op het terrein.

Vanuit deze optiek vraagt de Raad dat de tekst van het voorontwerp van wet en de memorie van toelichting aangepast zouden worden in de zin dat de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten en neergelegd dient te worden voor 1 januari 2017, zodat de artikelen 75 en 76 van voornoemd voorontwerp van wet zullen komen te vervallen. Om discrepantie te vermijden zal de collectieve arbeidsovereenkomst in werking treden op het moment waarop het koninklijk besluit die het recht op uitkering voorziet in werking treedt, maar uiterlijk op 1 april 2017.

De Raad dringt erop aan dat het koninklijk besluit zo spoedig mogelijk in werking treedt.

C. Verdeeld standpunt over het voorontwerp van wet en het ontwerp van koninklijk besluit

1. Standpunt van de representatieve werkgeversorganisaties

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat het wetsontwerp werkbaar en wendbaar werk weliswaar een eerste aanzet vormt tot een betere organisatie van de arbeid, doch dat verdere maatregelen voor de bedrijven onontbeerlijk zijn om de grote uitdagingen waar zij voor staan nu én in de nabije toekomst, nl. om in dit VUCA-tijdperk (Volatile :snel veranderend, Uncertain:onzeker, Complex:ingewikkeld and Ambiguous: vaag) competitief en vernieuwend te zijn en blijven, aan te gaan. Zij betreuren dat het wetsontwerp de reglementering nog complexer maakt en dat er geen vereenvoudigingsoefening heeft plaats gehad.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat meerdere maatregelen worden genomen die erop gericht zijn om de flexibiliteit van de werknemer te verbeteren en om het werk werkbaarder te maken (glijdende werktijden, occasioneel telewerk, uitbreiding van de verloven, de loopbaanrekening), in de vorm van een individueel recht. Alle maatregelen die meer maatwerk voor ondernemingen moeten toelaten, kunnen, zoals steeds, door het veto van 1 vakorganisatie op sectoraal en/of op ondernemingsniveau onderuit worden gehaald. Dit is een gemiste kans om bedrijven eindelijk de tools in handen te geven om overlegd, en op een gedragen manier, zonder daarom een disproportionele prijs te moeten betalen, de noodzakelijke flexibiliteit te kunnen invoeren om het hoofd te kunnen bieden aan de uitdagingen van de toekomst.

Ze hebben volgende bedenkingen bij de diverse onderwerpen van het wetsontwerp:

a. Annualisering

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen betreuren het dat de annualisering beperkt is gebleven tot een minimale aanpassing van artikel 20 bis van de Arbeidswet en dat noch de referteperiode in artikel 26 bis van de Arbeidswet, noch de bepalingen inzake deeltijdse arbeid mee werden aangepast. Dit beantwoordt niet aan de hoge verwachtingen inzake flexibiliteit van de ondernemingen. Het feit dat de uurroosters tenminste 7 kalenderdagen op voorhand moeten uitgehangen worden en het arbeidsreglement moet aangepast, remt bovendien in grote mate deze vorm van flexibiliteit. De verplichting om met vooraf bepaalde uurroosters te werken, laat bovendien geen individueel maatwerk toe, vermits het enkel op groepen van werknemers kan worden toegepast.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen ook vast dat er een gebrek aan coherentie is tussen artikel 20 bis Arbeidswet en het nieuwe artikel 20 ter inzake de glijdende werktijden. Daar waar de onderneming via art. 20bis slechts kan afwijken van de normale arbeidsduur met een maximum van +/- 2 u/d en +5/-5/w, kan de werknemer via art. 20ter "glijden" tot 9 uur en 45 uur per week. Het ware eenvoudiger geweest om voor beide tot 9u/d en 45u/w te gaan. Deze incoherentie brengt extra complexiteit en administratieve lasten met zich mee.

1) 100 overuren

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn tevreden dat werknemers die hiervoor uitdrukkelijk kiezen overuren kunnen presteren. Ze betreuen wel dat de werknemer om de zes maanden een uitdrukkelijk en schriftelijk akkoord moet geven. De vrijwilligheid langs de kant van de werknemer had geregeld kunnen worden op een administratief meer eenvoudige manier.

2) Interne grens

Het optrekken van de interne grens tot 143 uren (artikel 26 bis §1bis arbeidswet) is op zich positief. Maar doordat 75 van 100 vrijwillige overuren meetellen voor de berekening van de interne grens, wordt deze de facto, eens de vrijwillige overuren gepresteerd, gereduceerd tot 68 uren. Bovendien is de toepassing van deze regeling in de praktijk zeer complex.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen betreuen dat de limieten voorzien in artikel 26 bis § 2bis niet in dezelfde zin werden opgetrokken, zoals dat in het verleden wel steeds is gebeurd.

b. Investeren in opleiding

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen nemen akte van de nieuwe regeling rond opleiding en vorming. Zij lezen in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp dat de nieuwe maatregel geen aanleiding mag geven tot loonkostverhoging. Zij stellen echter vast dat de omzetting van de huidige interprofessionele norm van 1,9% van de loonmassa naar gemiddeld 5 dagen vorming per voltijds equivalent per jaar niet neutraal is. Immers, de 1,9-norm uitgedrukt in een percentage van de loonmassa omvat naast de loonkost ook andere zaken zoals o.m. kost van de opleiding, gebruik ruimtes, kosten van de interne vorming, 5 dagen loonkost komt neer op een inspanning in percentage van de loonmassa van 2,27% (berekend op basis van 220 werkdagen). Daar moeten dan nog de kosten van de opleiding sensu lato bij worden geteld, zodat een inspanning van 5 dagen vorming uiteindelijk neerkomt op een inspanning van 3,59% (raming) van de loonmassa.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat de nieuwe interprofessionele doelstelling, net zoals de huidige doelstelling van 1,9%, op interprofessioneel vlak moet worden bekeken. De regering kiest voor de realisatie van deze interprofessionele doelstelling voor een institutionele benadering en laat de keuze aan de sector zelf om al dan niet een opleidingsbeleid sectoraal uit te werken. Het is van belang dat de sectoren die dat wensen in alle autonomie een eigen sectorale opleidingsbeleid en doelstelling kunnen uittekenen. Dit laat toe in te spelen op sectorale eigenheden. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vragen dat die autonomie van de sector, zowel in de keuze om een opleidingsbeleid uit te tekenen, als in de concretisering ervan, wordt bevestigd in de uitvoeringsbesluiten.

Daarnaast stellen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vast dat een suppletieve regeling wordt uitgewerkt van gemiddeld 2 dagen opleiding per jaar en per voltijds equivalent voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité waar geen sectorale regeling is uitgewerkt. Het is positief dat de regering afstapt van het huidige negatief sanctionerend beleid inzake vorming, waarbij ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité waar geen cao inzake opleidingsinspanningen conform het koninklijk besluit van 2007 van toepassing is, financieel beboet werden. De memorie van toelichting verduidelijkt dat de suppletieve regeling geïnterpreteerd moet worden als een "pot" aan opleidingsdagen op ondernemingsvlak. Dit laat toe rekening te houden met de fluctuerende noden van individuele werknemers en bedrijf.

In dat verband vinden de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dat de inleiding over de afdeling betreffende opleiding in de memorie van toelichting die bepaalt dat bij gebreke aan deze twee instrumenten (sectoraal akkoord of individuele opleidingsrekening) de werknemer aanspraak kan maken op een recht van twee opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent, verduidelijkt moet worden. Die zin zorgt voor verwarring over de draagwijdte van de suppletieve regeling, die geen individueel recht opent.

Tot slot wensen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen te benadrukken dat de regering terecht stelt dat bij de meting van de opleidingsinspanningen rekening moet worden gehouden met alle types van vorming. Dit houdt in dat elk soort vorming gevolgd door de werknemer, meegerekend moet worden ongeacht of deze vorming al dan niet (gedeeltelijk) extern gesubsidieerd wordt (bijv. door de regio's).

c. Occasioneel telewerk

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat de regering een wettelijk kader heeft gecreëerd voor occasioneel telewerk op het ogenblik dat de sociale partners hierover aan het onderhandelen waren. Door bij wet verplichte vermeldingen op te leggen die in een interprofessionele cao moeten opgenomen worden, werden de werkzaamheden van de sociale partners bemoeilijkt.

België scoort boven het Europees gemiddelde inzake de toepassing van telewerk. Wil men het gebruik van telewerk verder stimuleren, dan is een mentaliteitswijziging nodig. Een verplicht wettelijk kader is hiertoe niet het juiste instrument.

Op het wetsontwerp zelf hebben de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen volgende opmerkingen:

- Terwijl de werknemer occasioneel telewerk mondeling kan aanvragen, moet de werkgever in geval van weigering, zijn redenen schriftelijk ter kennis brengen. Dit verhoogt de administratieve last van de werkgevers en draagt niet bij tot een vlotte relatie tussen werkgever en werknemer;
- Er dienen verplichte afspraken te worden gemaakt over eventuele vergoeding, eventuele bereikbaarheid van de werknemer en eventuele beschikbaarheid van materiaal. Deze verplichtingen bemoeilijken het soepel gebruik van occasioneel telewerk;
- Het feit dat het collectief kader, dat facultatief is, een reeks elementen zou moeten vastleggen, is incoherent. Die elementen zouden louter ter informatie moeten worden vermeld in de wet.

d. Plus minus conto

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vinden het een goede zaak dat deze mogelijkheid werd uitgebreid naar de andere sectoren, waaronder ook de dienstensector, doch vrezen dat door de zware procedures die niet werden gewijzigd deze uitbreiding theoretisch zal blijven.

e. Uitzendarbeid voor onbepaalde duur

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verduidelijken dat de periodes zonder uitzendopdracht geen schorsing van de arbeidsovereenkomst vormen, maar eerder vergelijkbaar zijn met een opzegging met vrijstelling van prestaties. Bijgevolg blijft de arbeidsovereenkomst lopen tijdens een periode zonder uitzendopdracht en wordt ze beschouwd als een periode van activiteit in het kader van de sociale zekerheid.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn gekant tegen het wettelijke verbod om tijdelijke werkloosheid om economische redenen in te roepen tijdens de periodes zonder uitzendopdracht (art. 31: nieuw art. 8ter §3, lid 3 van de wet van 24 juli 1987) om de volgende redenen:

- De bezoldiging en het loon tussen twee opdrachten zijn volledig onderworpen aan de normale RSZ-bijdragen, waardoor de normale socialezekerheidsstelsels met inbegrip van de werkloosheidsdekking van toepassing zijn op die werknemers en werkgevers, met inachtneming van het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.
- Wat betreft de werkloosheid om economische redenen moet vooreerst het nieuwe systeem van responsabilisering dat werd ingevoerd ten aanzien van de werkgevers geëvalueerd worden, alsook de nieuwe sancties in geval van overmatig gebruik van werkloosheid om economische redenen.
- Het zou niet billijk zijn een dergelijk verbod in te voeren voor de uitzendovereenkomsten voor onbepaalde duur, terwijl er geen verbod om economische werkloosheid in te roepen wordt opgelegd aan de werkgeversgroeperingen.

Voor het overige onderschrijven de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, de wetgevingstechniek waarbij de sociale partners de bevoegdheid krijgen om via een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst het bedrag van het uurloon en de referentie-arbeidsduur tijdens de periodes zonder uitzendopdracht, vast te leggen (art. 31: nieuw art. 8 ter § 3 lid 2 van de wet van 24 juli 1987).

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich tegen de wettelijke bepaling die voorziet in de mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijkende bepalingen inzake de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur vast te leggen (art. 31: nieuw art. 8 ter § 2, lid 4 van de wet van 24 juli 1987). De dwingende wettelijke regels van de wet van 3 juli 1978 moeten normaal worden toegepast in geval van opzegging van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde duur.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wensen dat de wet voorziet in een suppletieve wettelijke regeling bij gebrek aan een vóór 30 juni 2017 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

De suppletieve wettelijke regeling dient te bepalen dat bij gebrek aan een vóór 30 juni 2017 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst de maatregel direct in werking treedt. Het is de taak van de partijen om bij individuele overeenkomst het bedrag van het tijdens de periodes zonder uitzendopdracht gewaarborgde uurloon te bepalen, alsook de voltijdse arbeidsduur die als referentie dient voor de berekening van dat gewaarborgd loon tijdens de periodes zonder uitzendopdracht, zonder dat die lager kan zijn dan het GGMMI.

f. Werkgeversgroepering

Om op de hoogte te blijven van het ontstaan van nieuwe werkgeversgroeperingen, wensen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de Nationale Arbeidsraad verder een kopie van de aan de FOD WASO bezorgde toelatingsaanvragen ontvangt. Overeenkomstig het advies nr. 2004 van 25 oktober 2016 van de Raad vragen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de Raad jaarlijks op de hoogte wordt gebracht van de ontwikkeling van de werkgeversgroeperingen via een jaarlijkse monitoring door de diensten van de FOD WASO.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken de noodzaak van een volledig wettelijk kader dat de voorwaarden vastlegt om als werkgeversgroepering toegelaten te worden en te functioneren. Dat kader is nodig om de rechtszekerheid voor alle partijen te waarborgen en om een “level playing field” ten opzichte van andere types van terbeschikkingstelling toe te passen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, kanten zich tegen de beperking dat de werkgeversgroeperingen niet meer dan 50 werknemers mogen tewerkstellen (art. 49 §3 van het wetsontwerp). Die beperking is niet objectief te rechtvaardigen en zou de verdere ontwikkeling van het systeem kunnen ondermijnen. Indien die beperking in de wet behouden blijft, roepen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, de regering op om snel de uitbreiding in de daaropvolgende paragraaf te activeren.

Aangezien de sociale partners in de Raad de inhoud en modaliteiten van het "user pay"-principe niet konden vastleggen via collectieve overeenkomst, is het de taak van de wetgever om die elementen te bepalen als niet alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair comité vallen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich tegen het wettelijke verbod om werknemers van de werkgeversgroepering ter beschikking te stellen ingeval van staking of lock-out bij een lid. Die bepaling is in strijd met de negatieve vakbondsvrijheid van de werknemer van de werkgeversgroepering omdat ze hem niet vrij laat kiezen deel te nemen aan een staking bij het lid of bij hem verder te blijven werken.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wensen dat artikel 49 van het wetsontwerp, dat bepaalt dat de vzw of het ESV achter de werkgeversgroeperingen enkel de terbeschikkingstelling van werknemers als maatschappelijk doel heeft, soepel wordt geïnterpreteerd. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vinden immers dat de werkgeversgroeperingen aanvullende activiteiten moeten kunnen vervullen, in zoverre die activiteiten bedoeld zijn om de kwaliteit van de terbeschikkingstelling te verbeteren en ze een meerwaarde bieden voor de verdere ontwikkeling van de activiteiten van hun leden.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, bevelen aan dat de werkgeversgroeperingen van meer dan 50 werknemers een beroep doen op de diensten van een erkende externe organisator, met name indien de leden van de werkgeversgroepering onder meerdere paritaire comités ressorteren. Een erkende professional staat er immers garant voor dat de wettelijke bepalingen inzake "user pay" daadwerkelijk worden nageleefd. Ze drukken bijgevolg de wens uit dat de erkenningsvoorwaarden voor de externe organisatoren worden bepaald in een koninklijk besluit dat samen met de nieuwe wetgeving in werking treedt.

g. Deeltijdse arbeid

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn tevreden dat niet meer alle mogelijke deeltijdse uurroosters (telefoonboek) moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Het valt evenwel te betreuren dat het bestaande arbeidsreglement en de bestaande arbeidsovereenkomsten moeten gewijzigd worden, hetgeen de administratieve lasten bijkomend verzaart. Naar analogie met de glijdende werktijden, zou men moeten voorzien dat werkgevers er voor kunnen opteren om de bestaande uurroosters verder te blijven toepassen, en hun arbeidsreglement dus niet moeten wijzigen.

Ook voltijders kunnen tewerkgesteld op basis van variabele uurroosters. Dit gebeurt vandaag door de toepassing van dezelfde dagdeelroosters dan de deeltijdse variabele werknemers (ochtend-, middag-, avond- en nachtroosters). De uurroosters zullen nog altijd bij het arbeidsreglement gevoegd moeten worden voor de voltijdse werknemers met variabele uurroosters. Daarom wordt gevraagd om ook voor deze werknemers de vereenvoudigingsoefening door te trekken.

Verder hadden, in het belang van zowel de werknemers als de werkgevers, alle gevallen van verandering van uurrooster op verzoek van de werknemer moeten uitgesloten worden als meeruren voorzien in het KB van 25 juni 1990.

Tot slot is het positief dat voor variabele uurroosters het meerurenkrediet wordt opgetrokken tot een maximum van 168 uren. Het zou nuttig geweest zijn dat dit principe ook voorzien werd voor de deeltijdse contracten met vast uurrooster en derhalve het niet opgebruikte meerurenkrediet kan overgeheveld worden naar de volgende maand(en).

h. Glijdende werktijden

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen nemen akte van de nieuwe regeling inzake glijdende werktijden.

Het veranderen van een tijdsregistratiesysteem in een systeem van tijdsopvolging dat enkel de gepresteerde uren moet vermelden, is een positieve zaak en in lijn met de praktijken op het terrein (inclusief in de publieke sector). Desalniettemin is het betreuenswaardig dat voor de deeltijdse werknemers nog steeds begin en einde van de arbeidstijd evenals de pauzes moet worden vermeld, zoals in een strikt tijdsregistratie systeem. Bovendien verplicht dit de werkgevers om 2 verschillende systemen te gebruiken, indien er ook deeltijdse werknemers worden tewerkgesteld in de onderneming.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vinden het positief dat ondernemingen die al een systeem van glijdende werkuren toepassen, dit systeem verder kunnen blijven gebruiken. Het valt daarentegen te betreuren dat dit systeem nog moet worden geformaliseerd in een arbeidsreglement of cao vóór 30 juni 2017.

2. Standpunt van de representatieve werknemersorganisaties

Behoudens de hierboven gemeenschappelijk naar voor gebrachte elementen en vragen, brengen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen een negatief advies uit over belangrijke onderdelen van het voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

a. Algemene opmerkingen

Het voorontwerp wordt voorgesteld als een uitvloeisel van de ronde tafels werkbaar werk die in de loop van 2015 georganiseerd werden. In plaats van - in een periode waarin het aantal burn-outs, slachtoffers van werk-gerelateerde stress, alsmaar intensiever werk en langdurig arbeidsongeschikten exponentieel toeneemt - daadwerkelijk te reflecteren over de wijze waarop werk waarlijk werkbaarder kan gemaakt worden, werden de Ronde Tafels uiteindelijk een project voor vergaande flexibilisering van arbeidsduur en werktijden op maat van de bedrijven, zgn. wendbaar werk, met voor belangrijke onderdelen het omzeilen van het sociaal overleg.

De beperkte aanzetten in het wetsontwerp om het werk werkbaarder te maken – en met alleen de verlenging van het zorgkrediet en het palliatief verlof als reële vooruitgang – wegen absoluut niet op tegen de maatregelen voor wendbaar werk. Met als saldo de zekerheid dat het werk globaal nog onwerkbaarder wordt.

In plaats van ook maar op enige wijze het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd, de verstrenging van het vervroegd pensioen en het SWT en de optrekking van de leeftijden voor landingsbaan te compenseren door daadwerkelijk werk te maken van werkbaar werk, krijgen de werknemers vooral flexibiliteit op vraag en op maat van de werkgevers op het bord, dan nog vaak zonder mogelijkheid dit te omkaderen en bij te sturen via volwaardig collectief overleg, inz. cao-overleg.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen hebben zich nooit verzet tegen rechtmatige vragen naar flexibiliteit van de werkgevers, maar altijd op voorwaarde dat dit in evenwicht staat met de vragen van werknemers naar extra flexibiliteit op hun maat en op voorwaarde dat dit vorm krijgt via collectieve afspraken. Omdat alleen zo een goed evenwicht tussen de behoeften van de bedrijven en de behoeften en verwachtingen van de werknemers kan gegarandeerd worden.

Het voorontwerp van wet en ontwerp van KB verhogen de onzekerheid voor werknemers, verhogen de willekeur en doen afbreuk aan de tot op heden opgebouwde sociale bescherming van werknemers.

Ze kaderen in een illusoir en al lang voorbijgestreefd streven naar alsmear meer en langer werken door de gelukkigen die een job hebben, wars van de realiteit op het vlak van de problematische combinatie arbeid-gezin en arbeid-privé en de gezondheidstol die dit eist voor veel werknemers. Of nog de nog steeds honderdduizenden werknemers die veroordeeld zijn tot werkloosheid of sociale bijstand omdat er voor hen gewoon geen jobs zijn. Dit is overigens samen te bekijken met het bijzondere streven van deze regering om vooral in te zetten op bijkomend werk voor wie al werk heeft (o.a. flexijobs) en voor studenten (nieuw statuut voor bijjobs in de deeleconomie, versoepeling studentenarbeid), vaak ten koste van de werkgelegenheidskansen voor de werkloze werkzoekenden.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen overigens vast dat geen enkele ernstige genderanalyse is gebeurd, ondanks de nog schadelijker effecten voor vrouwen, gezien de reeds bijzonder problematische problematiek van combinatie van arbeid en gezin.

De bij het voorontwerp van wet gevoegde memorie van toelichting maakt gewag van een evaluatie van de bestaande afwijkingmogelijkheden voor sectoren en bedrijven. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen wijzen erop dat geen van hen betrokken is geweest bij een dergelijke evaluatie en dat het resultaat van deze evaluatie hen ook niet overgemaakt werd. Wat tekenend is voor de eenzijdige aanpak en willekeur bij het opstellen van het voorontwerp van wet en ontwerp van KB.

In diezelfde memorie van toelichting wordt gesteld dat de sectoren alsnog zelf zullen kunnen beslissen of een onderdeel van het voorontwerp van wet door hen toegepast zal worden.

Dit geldt slechts voor twee van de maatregelen (plus minus conto en uitzendcontracten voor onbepaalde duur). Voor alle andere maatregelen hebben de sectoren ofwel geen rol, ofwel kan de sectorale rol ongedaan worden gemaakt door een van de organisaties die in het paritair comité zetelen en bij een van de maatregelen zelfs door een van de individuele bedrijven van de sector.

In het gemeenschappelijke deel werd reeds gewezen op het feit dat een periode van 30 dagen om zich uit te spreken over het wetsontwerp veel te kort is.

Dusdanig ingrijpende wijzigingen aan de kern van ons arbeidsrecht hadden volgens de werknemersorganisaties het resultaat moeten zijn van een ruim gedragen en stap voor stap opgebouwde consensus onder de sociale partners in plaats van eenzijdig door de politiek opgelegd te worden. In de plaats krijgen we het resultaat van een totaal niet-transparante en onevenwichtige politieke besluitvorming, zonder enige betrokkenheid van de werknemers. Bovendien hebben de werknemersorganisaties kennis genomen van een totaal onaangekondigd addendum over nachtarbeid in de e-commerce, als onderdeel van de begrotingsopmaak 2017, dat letterlijk is overgenomen van voorstellen uit bepaalde middens van de e-commercebranche.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen blijven openstaan voor het hernemen van het debat over werkbaar werk. Daartoe hebben ze eerder al een hele reeks concrete voorstellen overgemaakt op de opeenvolgende rondetafelgesprekken, maar met nauwelijks enige opvolging. Die aandacht voor werkbaar werk zal nog meer nodig zijn, niet enkel gegeven het eindeloopbaanbeleid van deze regering, maar ook gezien de zware risico's op verslechtering van de werkbaarheid bij doorvoeren van dit wetsontwerp.

b. Specifieke opmerkingen

1) Arbeidsduur

Het binnen het systeem van de 'kleine flexibiliteit' (art. 20bis) verplicht opleggen van een referentieperiode van 1 jaar (of andere periode van 12 opeenvolgende maanden) doet afbreuk aan de tot op heden bestaande onderhandelingsmogelijkheden en perkt in die zin de mogelijkheden tot sociaal overleg in.

Het vervangen van de huidige cascade (cao en bij ontstentenis arbeidsreglement) voor benutting van art. 20bis door een nevenschikking (cao of arbeidsreglement), dreigt het cao-overleg over de kleine flexibiliteit (sectoraal of op bedrijfsvlak) nog meer te ondergraven en gaat in tegen het zeker op het vlak van arbeidsduur gehuldigde principe van economische democratie, tegen het vooropstellen van overleg tussen werkgever en vakbondsafvaardiging.

Het niet langer vereisen dat een cao afgesloten wordt met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbonden opdat automatisch het arbeidsreglement gewijzigd wordt, kan enkel en alleen gezien worden als het faciliteren van een verdeel- en heerstactiek binnen de onderneming, hetgeen de sociale vrede op de werkvloer allesbehalve ten goede komt.

Het bij wet op 143 uren zetten van de interne grens doet afbreuk aan de tot op heden bestaande onderhandelingsmogelijkheden, ondermijnt het deelakkoord over flexibiliteit van 2013 en zet het evenwicht tussen de deelakkoorden van 2013 op de helling.

Doordat bij wet de interne grens d'office op 143 uren gezet wordt, wordt niet alleen het sociaal overleg ondermijnd, maar ook de huidige wettelijke verplichting onderuit gehaald om bij de verhoging van de interne grens specifieke aandacht te besteden aan de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van de werknemers en de kwaliteit van de arbeid. Net die zaken die de kern vormen van werkbaar werk.

Het voorzien van een bijkomend systeem van 'vrijwillige' overuren, maakt de arbeidsduurregeling nog complexer, onoverzichtelijk en nog moeilijker controleerbaar.

Het voor het presteren van de 'vrijwillige' overuren enkel vereisen van een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer holt het sociaal overleg op sectoraal en bedrijfsniveau uit, maakt abstractie van de band van ondergeschiktheid die tussen een werkgever en diens werknemer bestaat en stelt werknemers zonder enige vorm van bescherming bloot aan door werkgevers uitgeoefende druk om deze 'vrijwillige' overuren te presteren.

Het voorzien dat er geen specifieke reden vereist is om deze 'vrijwillige' overuren te presteren, doet afbreuk aan het algemene principe dat slechts omwille van specifieke redenen of omstandigheden de arbeidsduurgrenzen kunnen overschreden worden.

Het niet meetellen van deze 'vrijwillige' overuren voor het toezicht op het binnen de referteperiode respecteren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, maakt dat afgestapt wordt van deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat deze de facto met minstens 2 uren per week verhoogd wordt. Deze maatregel zorgt dienvolgens voor een regressie naar de 40-urenweek.

Het slechts gedeeltelijk meetellen van deze 'vrijwillige' overuren voor de berekening van de interne grens maakt dat de interne grens de facto met 25 verhoogd wordt en dat deze in de feiten op 168 uren gebracht wordt. Dit zorgt ervoor dat werknemers door hun werkgever kunnen gedwongen worden om opeenvolgend 168 overuren te presteren vooraleer de werkgever verplicht wordt inhaalrust te laten opnemen. Bovendien is het mogelijk dit krediet van 25 uren via cao (algemeen verbindend verklaard) te verhogen tot 60 uren welke niet zullen meetellen voor de berekening van de interne grens.

2) Opleiding

In plaats van daadwerkelijk elke individuele werknemer een recht op een aantal opleidingsdagen per jaar toe te kennen, wordt er gewerkt met een 'gemiddeld' aantal dagen per VTE. Dit maakt dat er geen enkele garantie is dat werkgevers niet willekeurig de opleidingsdagen toe-kennen aan enkele werknemers en andere werknemers in de kou blijven staan.

Er wordt gewerkt met een opleidingsdoelstelling van 5 dagen opleiding per VTE per jaar, zonder dat voor het bereiken van de doelstelling een einddatum opgelegd wordt. Dit maakt dat de doelstelling voor eeuwig en een dag in het ijle zal zweven zonder dat ook maar iets van ernstige stappen richting het bereiken van de doelstelling dienen gezet te worden.

Het voorontwerp van wet laat toe dat ook informele opleidingen in rekening gebracht worden, waardoor elke garantie inzake de kwaliteit van de aangeboden opleidingen ontbreekt. Elke gewone werkdag dreigt door de werkgevers te worden voorgesteld als een dag 'informele opleiding'.

Het doorbreekt het IPA 1999-2000, de besluiten van de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 en het IPA 2007-2008, die het recht op opleiding vorm wilden geven via sectorale opleidings-cao's, met in het verlengde van het akkoord van 2007-2008 een sanctiemechanisme voor nalatige sectoren. Dit mechanisme was het voorwerp van juridische kritiek, die echter kon worden opgevangen, zonder afbreuk te doen aan de principes van sectorale stuwning en sanctionering, door eenvoudig de mogelijkheid in te schrijven voor bedrijven met ruim toereikende opleidingsinspanningen om aan de sectorale sanctie te ontsnappen, cf. het alternatief voorgesteld door de werknemersorganisaties in het advies nr. 1825 van de Raad (<http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-1825.pdf>). Die mogelijkheid werd kennelijk niet eens onderzocht. In de plaats krijgen we een behoorlijk virtueel en zeer moeilijk afdwingbaar recht op opleiding.

Bovendien komt er, ook al in strijd met de vroegere akkoorden, een uitzondering voor kleine onderneming (tot 10 werknemers). Dit kan geen enkele antidiscriminatioets doorstaan. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat investeringen in formele en informele opleiding vaak samengaan en dat het dus absoluut onwaar is dat bedrijven met minder formele opleiding dat compenseren via informele opleiding.

Het voorontwerp van wet laat toe dat opleidingen buiten de werkuren aangeboden worden zonder dat deze arbeidsuren beschouwd worden als overuren, hetgeen abstractie maakt van de wettelijke arbeidsduurgrenzen, werkgevers een vrijgeleide geeft om geen enkele opleiding tijdens de normale werkuren te voorzien en ingaat tegen de combinatie werk-privé en werk-gezin van de werknemers.

Het al erg uitgeholde recht op opleiding voor bedrijven vanaf 10 werknemers dreigt nog verder te worden uitgehold door de mogelijkheid die in het voorontwerp van wet is om in afwijkende modaliteiten te voorzien voor bedrijven met minimum 10 en maximum 20 werknemers, zonder dat dit reeds bepaald is en met een nieuw risico op discriminatie van werknemers in functie van de grootte van het bedrijf. Het kan overigens niet genoeg worden herhaald hoe al die gunstmaatregelen naar KMO's, ook op andere terreinen, alleen maar nog meer KMO-vallen gaan creëren, die de doorgroei van starters en bestaande KMO's belemmeren.

Het voorontwerp van wet voorziet een opleidingsdoelstelling zonder hier ook maar iets van sanctie of een concrete procedure met het oog op de afdwingbaarheid en handhaving van dit recht op opleiding tegenover te stellen, wat maakt dat werkgevers niet de minste aansporing krijgen om daadwerkelijk opleiding te voorzien voor hun werknemers.

Het voorontwerp van wet voorziet in bedrijven van een sector zonder sectorale cao, of waar er geen individuele vormingsrekening is, een individueel vormingsrecht van gemiddeld 2 dagen per VTE. Indien er een individueel vormingsrecht is, hoe kan dit dan gemiddeld per VTE zijn?

Het kan niet de bedoeling zijn dat het bestaande recht op betaald educatief verlof wordt ingeroepen om aan dit nieuwe recht op opleiding te ontsnappen. Het is absoluut wenselijk dat die verduidelijking ook in de wet wordt opgenomen.

Jaar na jaar wordt de analyse gemaakt dat de Belgische bedrijven schromelijk tekortschieten inzake het opleiden van hun werknemers en innovatie. Ook de Europese commissie stelt dat België schromelijk tekortschiet wat betreft het levenslange leren. Het invoeren van een opleidingsdoelstelling die in de feiten neerkomt op een lege doos, stelt de broodnodige invoering van een reëel individueel recht van minstens 5 (formele) opleidingsdagen per werknemer nodeloos uit. Erger, het dreigt tot een teruggang te leiden van de investeringen in opleiding en de participatie aan opleiding. Enig houvast is de mogelijkheid die de sectoren alsnog krijgen om tot betere regelgeving te komen, waartoe zij evenwel voldoende tijd moeten krijgen (cf. gemeenschappelijke deel van dit advies).

3) Occasioneel telewerk

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat in vele ondernemingen vragen van werknemersvertegenwoordigers om in collectief overleg een duidelijk kader te creëren voor telewerk al te vaak onbeantwoord blijven. België heeft volgens recente cijfers van het tripartite Europees Agentschap Eurofound een significante achterstand terzake opgelopen. Een verplichting om hierover te overleggen en in vrijheid een aantal minimumafspraken te maken zou de meest efficiënte aanpak zijn om dit te doorbreken.

Het onderdeel 'Occasioneel telewerk' van het voorontwerp van wet komt niet tegemoet aan deze bekommernis. Onwillige werkgevers dienen niet eens een poging te ondernemen om over het toepassen van occasioneel telewerk te overleggen, laat staan een cao af te sluiten of een arbeidsreglement op te stellen.

Met de vage notie waarbij individuele werknemers voortaan "aanspraak kunnen maken" op occasioneel telewerk, zonder dat dit om een recht gaat, zelfs niet in omstandigheden van overmacht of moeilijkheden om het werk te bereiken, wordt de discussie over occasioneel telewerk verwezen naar louter individuele arbeidsverhoudingen, waarbij de werkgever dergelijke aanvragen naar willekeur en zonder enige collectief kader naar willekeur kan toestaan of weigeren, zonder zijn beleid terzake collectief te moeten toelichten of motiveren.

Vastgesteld wordt dat het voorontwerp van wet in tegenstelling tot de tekst die eerder aan de Groep van 10 werd voorgelegd ook voorziet in de mogelijkheid om occasioneel thuiswerk te vragen en collectief te regelen in geval van staking in het bedrijf. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen tillen hier zwaar aan, omdat zo nog meer het recht op collectieve actie ondermijnd kan worden door druk te zetten op werknemers om van thuis uit te werken bij een aangekondigde staking.

4) Uitbreiding van het plus minus conto

Een dergelijk systeem van extreme flexibiliteit werd uitgedokterd voor een specifieke sector met het oog op het behoud van de tewerkstelling in die sector (waar het systeem niet in geslaagd is).

Het is nooit de bedoeling geweest om dit systeem van toepassing te maken op de hele privésector. Bovendien wordt het in de sector waar het nu kan toegepast worden, slechts door een enkel bedrijf toegepast. Daar waar de bestaande wetgeving concreet tot stand kwam op basis van een concrete vraag van de automobielnijverheid en vanuit het sociale overleg in de sector, is de werknemersorganisaties vandaag geen enkele dergelijke vraag bekend.

Er moet ook voor dit dossier vastgesteld worden dat het kenmerkend moet beantwoorden aan niet-transparant gelobby van bepaalde individuele bedrijven. Overigens wordt op geen enkele wijze aangegeven welk type bedrijven, anders dan automobielbedrijven, voor specifieke producten of diensten met een productiecycclus zitten van 6 jaar.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen tonen zich ook verontrust over het feit dat het voorontwerp van wet voorziet dat de Koning de nu cumulatief te vervullen kenmerken om het systeem toe te kunnen passen, kan wijzigen of aanvullen. In geen geval zullen ze aanvaarden dat afbreuk wordt gedaan aan de cumulatieve voorwaarden inzake sociaal overleg op de diverse niveaus die in de huidige wetgeving is voorzien.

5) Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Zonder vooruit te willen lopen op het debat hierover in het paritair comité voor de uitzendarbeid, wensen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen volgende opmerkingen te maken bij het voorontwerp.

De Belgische regelgeving inzake uitzendarbeid is opgebouwd rond het principe dat uitzendarbeid tijdelijk is en dat de voorkeur dient gegeven te worden aan een de rechtstreekse aanwerving van een werknemer door een werkgever via een vast contract van onbepaalde duur. De mogelijkheid voorzien dat gewerkt wordt met een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd druist helemaal in tegen dit principe en laat toe dat werknemers eeuwig en een dag in de onzekerheid van uitzendarbeid gevangen blijven.

De Belgische regelgeving inzake uitzendarbeid is historisch gezien steeds een omzetting geweest van de tussen de sociale partners bestaande consensus over deze regelgeving. Het bij wet voorzien van een nieuwe vorm van uitzendarbeidsovereenkomst zonder dat hierover binnen de sociale partners consensus bestaat, druist volledig in tegen deze ongeschreven regel en doet afbreuk aan het sociaal overleg.

Er wordt geen enkele rem voorzien op het maximum aantal opdrachten dat binnen een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan uitgeoefend worden, evenmin wordt voorzien dat de plaats van uitvoering van deze opdrachten zich binnen een bepaalde perimeter dient te bevinden of nog dat de uitzendkracht - eens gebonden door een dergelijke arbeidsovereenkomst - een opdracht zal kunnen weigeren en of een dergelijke weigering negatieve gevolgen kan hebben voor die uitzendkracht op het vlak van diens recht op werkloosheidsuitkeringen.

De regelgeving gaat uit van het bestaan van periodes tijdens dewelke het uitzendkantoor aan de uitzendkracht geen werk kan bezorgen. Dit gaat in tegen de essentiële verplichting van de werkgever, het verschaffen van werk.

Inzake deze periodes zonder arbeid voorziet het voorontwerp van wet enkel dat deze meetellen inzake de opbouw van rechten inzake jaarlijkse vakantie en voor de anciënniteit binnen de onderneming. Er wordt niet voorzien dat deze periodes dienen mee te tellen voor de rechten inzake de andere takken van de sociale zekerheid (werkloosheid, pensioen, ziekte en invaliditeit).

6) Hervorming werkgeversgroepering

Het voorontwerp van wet miskent het sociaal overleg op het vlak van het erkennen van werkgeversgroeperingen doordat er geen enkele verplichting meer is voor de minister van Werk om in het kader van een aanvraag het advies te vragen van de Raad. De gebruikte bewoordingen inzake de termijn die gegeven wordt aan de Raad om een advies uit te brengen, in het geval dat een advies gevraagd wordt, spreken boekdelen.

Het voorontwerp van wet voorziet dat de minister van Werk enkel nog een erkenning van onbepaalde duur kan toekennen en niet langer zoals een normaal zorgvuldig persoon als de inhoud van het aanvraagdossier hiertoe noopt, eerst een erkenning van bepaalde duur te geven.

Het voorontwerp van wet voorziet enkel pro forma een begrenzing van het aantal werknemers dat via een werkgeversgroepering kan tewerkgesteld worden. Deze begrenzing staat op 50 werknemers, wat een dusdanig groot aantal is dat de facto er geen begrenzing is. Daarenboven staat er geen limiet op het aantal werkgeversgroeperingen die door een bepaalde werkgever mee kunnen opgericht worden, wat al gelijk een achterpoort is om deze niet al te ernstig te nemen grens te overschrijden.

Het voorontwerp van wet voorziet dat in geval de werkgevers die samen een werkgeversgroepering willen vormen niet tot hetzelfde paritair comité behoren, één paritair comité toegekend wordt aan de werkgeversgroepering. De door de werkgeversgroepering bij de leden van de werkgeversgroepering ter beschikking gestelde werknemers vallen onder de loon- en arbeidsvoorwaarden van het aan de werkgeversgroepering toegekende paritair comité. Dit betekent dat toegelaten wordt dat bij een lid van een werkgeversgroepering werknemers ter beschikking gesteld worden die vallen onder een ander paritair comité dan het paritair comité waar dit lid onder valt. Dit is het institutionaliseren van ongelijke loon- en arbeidsvoorwaarden en kan niet anders gezien worden dan het faciliteren van sociale dumping, wat lijnrecht ingaat tegen het door de opeenvolgende wetgevers beoogde beleid.

Het voorontwerp van wet voorziet niets op het vlak van collectieve rechten (o.a. meetellen ter beschikking gestelde werknemers voor bereiken drempel organisatie sociale verkiezingen en drempel instellen syndicale afvaardiging bij de leden van de groepering en bevoegdheid syndicale afvaardiging).

7) Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

Het enkel in het arbeidsreglement opnemen van een tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen verricht worden, stelt de deeltijdse werknemers die met een variabel werkrooster werken bloot aan willekeur en onzekerheid. Niets weerhoudt er een werkgever van om als tijdvak elke werkdag op te nemen en voor elke dag een tijdvak van 6u 's morgens tot 18u 's avonds te voorzien waarbinnen arbeidsprestaties verricht kunnen worden.

Het enkel in het arbeidsreglement opnemen van een tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen verricht worden, maakt dat de in artikel 11bis van de arbeidsovereenkomstenwet vervatte sanctie voor het niet conform zijn van de arbeidsovereenkomst, de facto vervalst. Een werknemer zal namelijk in dergelijk geval in de onmogelijkheid zijn om binnen de in de onderneming toegepaste deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters deze te kiezen die hem het meest gunstig zijn.

Het werken met een systeem van 'tijdsopvolging' in plaats van in een streven naar modernisering en administratieve vereenvoudiging het werken met een systeem van elektronische tijdsregistratie op te leggen, is een stap achteruit en laat de mogelijkheid open voor bepaalde werkgevers om niet correct te zijn inzake het optekenen van het aantal gepresteerde uren.

Het wijzigen van het KB overwerk op zulk een manier dat voor een nog groter aantal meeruren niet langer overloon verschuldigd is, door niet alleen het krediet te verhogen van 3 uren naar 3 uren en veertien minuten en het verhogen van het maximaal aantal meeruren waarvoor niet langer overloon verschuldigd is van 39 naar 168 (!) vormt een enorme financiële aderlating voor deeltijdse werknemers die nu reeds de eindjes moeilijk aan elkaar kunnen knopen.

Deze maatregelen komen in de feiten neer op een deregulering van deeltijdse arbeid, storten deeltijds werkenden, die zich nu reeds in een zwakkere positie bevinden, in nog meer onzekerheid dan deze waar ze al onder te lijden hadden en hebben niets te maken met het werkbaar maken van werk.

Daarenboven zullen deze maatregelen buitenproportioneel veel vrouwen treffen en maken ze het nog complexer om enige vorm van controle uit te oefenen op het respect van de regelgeving ter zake.

8) Glijdende werktijden

Ervoor zorgen dat een werkgever geen poging dient te ondernemen om over een systeem van glijdende werktijden een cao af te sluiten, ervoor zorgen dat een werkgever niettegenstaande de aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging, kan opteren voor het werken via een wijziging van het arbeidsreglement, gaat in tegen het zeker op het vlak van arbeidsduur gehuldigde principe van economische democratie, tegen het vooropstellen van overleg tussen werkgever en vakbondsafvaardiging.

Het niet vereisen dat een cao afgesloten wordt met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbonden opdat automatisch het arbeidsreglement gewijzigd wordt, kan enkel en alleen gezien worden als het faciliteren van een verdeel- en heerstactiek binnen de onderneming, hetgeen de sociale vrede op de werkvloer allesbehalve ten goede komt.

In de memorie van het voorontwerp van wet wordt gesteld dat als een werknemer de binnen het systeem te veel gepresteerde uren niet tijdig kan inhalen, de werknemer geen aanspraak meer zal kunnen maken op de inhaalrust en op de betaling van deze te veel gepresteerde uren. Dit is een oprechte schande en gaat resoluut in tegen het principe dat een werknemer loon dient te krijgen voor de door die werknemer gepresteerde arbeid.

Het werken met een systeem van 'tijdsopvolging' in plaats van in een streven naar modernisering en administratieve vereenvoudiging het werken met een systeem van elektronische tijdsregistratie op te leggen, is een stap achteruit en laat de mogelijkheid open voor bepaalde werkgevers om niet correct te zijn inzake het optekenen van het aantal gepresteerde uren.

In plaats van bestaande, niet-wettelijke, toepassingen van het systeem te verplichten om zich te conformeren naar de wettelijke regeling, laat het voorontwerp van wet toe dat bestaande toepassingen die zich formaliseren, kunnen afwijken (!) van de vooropgestelde wettelijke regeling.

9) E-commerce

Het bij wet invoeren van een afwijking op het algemene verbod van nachtarbeid voor alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan elektronische handel gaat voorbij aan de schadelijke gevolgen van nachtarbeid op het vlak van fysieke en psychische gezondheid en kan op geen enkele manier in verband gebracht worden met het werkbaar maken van werk. Zoals ook al eerder bleek voor de distributiesectoren stellen zij vast dat ze nooit geconfronteerd werden met een concrete vraag van de werknemers in de paritaire comités. De Regering is hierbij ingegaan op een eenzijdige vraag van bepaalde milieus in plaats van hierover interprofessioneel en sectoraal overleg over op gang te brengen. De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties zullen niet aanvaarden dat de wettelijk verplichte overlegmodaliteiten verder worden uitgehold.
