

ADVIES Nr. 2.051

Zitting van dinsdag 26 september 2017

Ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van een aantal bepalingen van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk

x x x

2.934

ADVIES Nr. 2.051

Onderwerp: Ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van een aantal bepalingen van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk

De heer K. Peeters, minister van Werk, heeft bij brief van 27 juni 2017 een adviesaanvraag bij de Nationale Arbeidsraad ingediend betreffende een ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van een aantal bepalingen inzake opleiding van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Dat ontwerp van koninklijk besluit moet uitvoering geven aan de voornoemde wet van 5 maart 2017 door de minimumvermeldingen van de opleidingsrekening vast te leggen, te bepalen op welke wijze het aandeel van de loonmassa zal worden berekend dat in 2015-2016 aan opleiding werd besteed, de afwijkende regeling te concretiseren voor de werkgevers die minstens 10 maar minder dan 20 werknemers tewerkstellen, en tot slot in de praktische modaliteiten te voorzien om de werknemer op de hoogte te brengen van zijn opleidingskrediet, alsook om het aantal opleidingsdagen te berekenen waarop een werknemer die geen volledig jaar werd tewerkgesteld, recht heeft.

In zijn brief heeft de minister verzocht om die adviesaanvraag zo snel mogelijk te behandelen wegens het tijdschema dat van toepassing is op de neerlegging van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die deze aangelegenheid regelen (neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten uiterlijk op 30 november 2017).

Op beslissing van het Bureau werd dat punt toevertrouwd aan de werkgroep "Werkbaar werk".

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 26 september 2017 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

De heer K. Peeters, minister van Werk, heeft bij brief van 27 juni 2017 een adviesaanvraag bij de Nationale Arbeidsraad ingediend betreffende een ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van een aantal bepalingen inzake opleiding van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

De Raad werd al gevraagd zich te buigen over het luik opleiding van het voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk, waarover het advies nr. 2008 van 7 december 2016 werd uitgebracht.

De leden die de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigen, gaven daarin elkeen hun respectieve standpunten aan over het voorontwerp van wet, en formuleerden een aantal gemeenschappelijke beschouwingen over de datum van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau en een aantal uitvoeringsregels van de wet.

Dit ontwerp van koninklijk besluit moet uitvoering geven aan de voornoemde wet van 5 maart 2017 door de minimumvermeldingen van de opleidingsrekening vast te leggen, te bepalen op welke wijze het aandeel van de loonmassa zal worden berekend dat in 2015-2016 aan opleiding werd besteed, de afwijkende regeling te concretiseren voor de werkgevers die minstens 10 maar minder dan 20 werknemers tewerkstellen, en tot slot in de praktische modaliteiten te voorzien om de werknemer op de hoogte te brengen van zijn opleidingskrediet, alsook om het aantal opleidingsdagen te berekenen waarop een werknemer die geen volledig jaar werd tewerkgesteld, recht heeft.

In zijn brief heeft de minister verzocht om die adviesaanvraag zo snel mogelijk te behandelen wegens het tijdschema dat van toepassing is op de neerlegging van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die deze aangelegenheid regelen (neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten uiterlijk op 30 november 2017).

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

Dit advies wordt uitgebracht onverminderd de standpunten die de organisaties hebben ingenomen in het voornoemde advies nr. 2008 over het gedeelte opleiding van het voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Ingevolge zijn onderzoek van de voorgelegde tekst en de door de administratie verstrekte uitleg, wenst de Raad een aantal opmerkingen te maken over de volgende punten.

A. Bepalingen betreffende de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten (artikel 3 § 1 van het voorontwerp van KB)

Volgens artikel 3, § 1 van het ontwerp van koninklijk besluit wordt het aandeel van de loonmassa dat in 2015-2016 besteed werd aan opleiding, bepaald door het bevoegde paritair comité of paritair subcomité in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Dat artikel geeft uitvoering aan artikel 9, tweede lid van de wet en moet het mogelijk maken dat, in geval van een verlenging van een bestaande collectieve arbeidsovereenkomst, de opleidingsinspanning uitgedrukt in een percentage van de loonmassa wordt omgezet in een aantal opleidingsdagen.

De Raad onderlijnt de praktische moeilijkheden die de paritaire (sub)comités daardoor ondervinden. Die moeilijkheden zijn in de eerste plaats te wijten aan het feit dat de opleidingscijfers van de sociale balansen 2015-2016 nog niet voorhanden zijn. Verder kunnen de gegevens van de sociale balansen over opleiding op het niveau van de paritaire (sub)comités momenteel niet worden samengevoegd. Tot slot hebben een aantal sectoren al collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten tot vaststelling van de bestaande opleidingsinspanning en hun groeipad.

In dat verband benadrukt de Raad dat de autonomie van de sectoren in acht moet worden genomen om via de paritaire (sub)comités de bestaande opleidingsinspanning te bepalen op het niveau van de activiteitstak en hun groeipad, en dit op basis van de cijfers uit de sociale balansen, gegevens afkomstig van sectorale opleidingsfondsen en -organisaties en/of alle andere controleerbare, objectieve en relevante bronnen. Die bezorgdheid omtrent de naleving van de autonomie van de sectoren betreft hun vermogen om zelf het huidige investeringsniveau te bepalen, alsook welke opleidingsinspanningen en opleidingen in aanmerking worden genomen, en welke instrumenten en bronnen gebruikt zullen worden om dat niveau van opleidingsdagen te bepalen en voor de verwezenlijking van het groeipad.

Dat betekent heel concreet dat de bepaling in het ontwerp-KB ter uitvoering van art. 9, laatste lid van de wet, dient te bepalen:

- Dat het instrument van het paritair comité of subcomité wordt gebruikt om het huidige niveau van opleidingsinspanning vast te stellen.
- Dat het paritaire (sub)comité daarbij – naast de formele en informele opleidingen - rekening dient te houden met de opleidingen op de werkplek, in de mate dat deze nog niet zijn opgenomen in de informele opleidingen.
- Dat het het paritair comité of subcomité toekomt te bepalen hoeveel gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalenten in de collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesproken, als basis ook voor het groeipad.

Om de correcte uitvoering van de wet te kunnen controleren ten einde de collectieve arbeidsovereenkomsten verbindend te maken, moeten de paritaire (sub)comités het huidige investeringsniveau en de bronnen op basis waarvan de bestaande opleidingsinspanning en het groeipad werden bepaald, ter beschikking houden van de FOD WASO.

De Raad vraagt daarbij een praktische werkwijze voor de sectoren en subsectoren die de opleidingsverplichtingen al vóór de inwerkingtreding van de wet van 5 maart 2017 bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst hebben uitgedrukt in een aantal dagen recht op opleiding.

B. Afwijkend stelsel voor de kleine en middelgrote ondernemingen (artikel 4)

1. De mogelijkheid om ondernemingen met minder dan twintig of minder dan tien werknemers op te nemen in de sectorale overeenkomsten

De Raad wijst erop dat enerzijds de wet van 5 maart 2017 voorziet in een vrijstelling voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en dat anderzijds diezelfde wet de Koning de bevoegdheid geeft om te voorzien in een afwijkend stelsel voor de werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Dat afwijkende stelsel, waaraan uitvoering wordt gegeven in artikel 4 van het ontwerp van koninklijk besluit, geldt zelfs in geval van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die eveneens van toepassing is op de KMO's met minder dan twintig werknemers.

De Raad herinnert eraan dat de sociale partners door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, rechten en plichten kunnen bepalen die verdergaan dan de door de wet vastgelegde minimale voorschriften zonder te voorzien in een beperking voor de KMO's. Het zou onbegrijpelijk zijn dat dat akkoord niet kan worden toegepast in het kader van de voornoemde wet van 5 december 1968 en dat de voorkeur uitgaat naar het afwijkende stelsel in een sector waarin de sociale partners autonoom beslist zouden hebben om een aantal opleidingsdagen in de KMO's te voorzien.

Dat KMO's worden uitgesloten van het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten zou wel eens voor grote praktische problemen kunnen zorgen waarmee in het ontwerp van koninklijk besluit geen rekening wordt gehouden, met name wat betreft de bijdragen van de KMO's aan de opleidingsfondsen en/of -organisaties en de toegang van die ondernemingen tot de op het niveau van de sectoren voorziene maatregelen om opleiding te ondersteunen.

Bijgevolg vraagt de Raad dat de paritaire (sub)comités vrij kunnen blijven bepalen wat het toepassingsgebied van hun collectieve arbeidsovereenkomsten is en om er al dan niet alle ondernemingen in op te nemen, ook die van minder dan twintig of minder dan tien werknemers, desgevallend door daarvoor te voorzien in specifieke modaliteiten. Volgens de Raad mag het afwijkende stelsel (ondernemingen van 10 tot minder dan 20 werknemers) enkel gelden als er geen sectoraal akkoord is dat die ondernemingen insluit. Hetzelfde geldt voor de uitsluiting van de ondernemingen van minder dan 10 werknemers, die enkel mag gelden bij gebrek aan collectieve arbeidsovereenkomst die die ondernemingen insluit.

2. Specifieke modaliteiten afwijkend stelsel

De Raad wijst erop dat artikel 4, §2 bepaalt dat het aantal dagen waarover de werknemers beschikken in het kader van het afwijkende stelsel, wordt bepaald in het arbeidsreglement. Hij merkt op dat er in het kader van het algemeen stelsel geen gebruik hoeft gemaakt te worden van het arbeidsreglement.

Hij vraagt om in dat verband bijkomende verplichtingen ten aanzien van de andere ondernemingen, niet op te leggen aan de ondernemingen van minder dan twintig werknemers.

De Raad merkt eveneens op dat artikel 4, §2, bepaalt dat het aantal toegekende opleidingsdagen in het kader van het afwijkende stelsel niet lager mag zijn dan het aantal opleidingsdagen voorzien in de periode 2015-2016. Hij vraagt daarbij dat de verwijzing naar de periode 2015-2016 wordt geschrapt en dat dat artikel zo wordt geherformuleerd dat het minimum aan opleiding in de ondernemingen met tussen tien en minder dan twintig werknemers wordt vastgelegd op gemiddeld 1 dag per jaar, per voltijds equivalent, als basis voor het groeipad. Voor de ondernemingen van tien en minder dan twintig werknemers geldt dat minimum van gemiddeld 1 opleidingsdag per jaar ook in het kader van de individuele opleidingsrekening.

C. Aanvullend stelsel/minimumreferentie

De Raad merkt op dat in artikel 2, §1, 4° en in artikel 3, § 3 van het ontwerp van koninklijk besluit staat dat het aantal opleidingsdagen niet lager mag zijn dan het aantal opleidingsdagen voorzien in de periode 2015-2016.

Hij stelt voor dat de artikelen in kwestie in overeenstemming worden gebracht met de formulering in de wet van 5 maart 2017, waarin wordt bepaald dat het aantal opleidingsdagen waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is, op jaarbasis beschikt in ieder geval niet lager kan zijn dan het equivalent van 2 dagen.

D. Informatie over de individuele opleidingsrekening (artikel 2, §4)

De Raad wijst erop dat in artikel 2, §4 het volgende wordt bepaald: “de werknemer heeft het recht om, op eenvoudige aanvraag, zijn opleidingsrekening op elk ogenblik te raadplegen en daarin wijzigingen aan te brengen, mits het akkoord van zijn werkgever”.

Hij stelt voor dat het koninklijk besluit bovendien een actieve informatie aan werknemers bevat, die rond de volgende principes is georganiseerd:

- Op het ogenblik van de invoering van de individuele opleidingsrekening: informatie aan alle betrokken werknemers over het ingevoerde systeem als dusdanig, met inbegrip van het aantal opleidingsdagen met een minimum van 2 dagen (1 dag voor de bedrijven vanaf 10 en met minder dan 20 werknemers), en de mogelijkheid om te raadplegen en correcties aan te vragen;
- Gerichte informatie aan de werknemers die voor het eerst te maken krijgen met het systeem van de individuele opleidingsrekening (pas aangeworven werknemers of werknemers die van statuut of werknemerscategorie veranderen en die onder het opleidingsdispositief vallen).
- Vervolgens moet de werknemer persoonlijk en regelmatig (minstens een keer per jaar) op de hoogte worden gebracht van het opleidingskrediet en over hoe zijn individuele rekening kan worden geraadpleegd of gecorrigeerd.

E. Regels voor de pro-rataberekening in geval van voltijdse tewerkstelling (artikel 6)

De Raad merkt op dat artikel 6 de regels bepaalt voor de berekening van het aantal opleidingsdagen voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt.

Hij wijst er daarbij op dat de formulering van factor C waarin sprake is van “pro rata tewerkstelling”, voor verwarring zorgt wat betreft de inaanmerkingneming van het percentage van het arbeidsregime van de werknemer in factor C, terwijl met dat percentage al rekening wordt gehouden in factor B. De Raad vraagt bijgevolg om factor C te verduidelijken zodat met het percentage van het arbeidsregime zeker geen twee keer rekening wordt gehouden in de toekenning van de opleidingsdagen (zowel in factor B als in factor C).

F. Inwerkingtreding (artikel 8)

De Raad stipt aan dat artikel 8 van het voorontwerp van koninklijk besluit voorziet in een inwerkingtreding op 1 februari 2017, maar de bij wet vastgelegde uiterste datum voor de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten is 30 november 2017.

Omwille van die tijdspanne dringt de Raad erop aan dat de sectoren zo snel mogelijk een zeker en duidelijk juridisch kader moeten krijgen zodat tijdig collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten die stroken met de reglementering.

Om die reden vraagt de Raad dat de uiterste datum voor de neerlegging van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten wordt uitgesteld tot een realistische datum waarop de sectoren conforme collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten.

Wat de al gesloten akkoord betreft, vraagt de Raad om de sectorale dynamiek niet in vraag te stellen en om de wettelijkheid van de collectieve arbeidsovereenkomsten te toetsen aan de bepalingen van de wet van 5 maart 2017 en niet aan de vereisten van het koninklijk besluit (waarvan de sectoren geen weet hadden op het ogenblik dat de collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten).
