

Vice-Eersteminister en
Minister van Werk, Economie en
Consumenten, Belast met
Buitenlandse Handel



Vice-Premier Ministre et
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et
des Consommateurs, Chargé du
Commerce Extérieur

PERSBERICHT DOOR KRIS PEETERS
VICEPREMIER EN MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, CONSUMENTEN
EN BELAST MET BUITENLANDSE HANDEL

Vrijdag 28 oktober 2016

WERKBAAR WENDBAAR WERK

“MIJLPAAL VOOR DE BELGISCHE ARBEIDSMARKT”

Vandaag, vrijdag 28 oktober 2016, heeft de federale regering op initiatief van Minister van Werk Kris Peeters het wetsontwerp Werkbaar Wendbaar Werk goedgekeurd.

Dit is een mijlpaal voor de Belgische arbeidsmarkt.

“Deze wet betekent een historisch kantelpunt voor onze arbeidsmarkt. Maar het werk is niet af. De sociale partners moeten nu met de wet aan de slag in bedrijven en sectoren,” aldus Minister van Werk Kris Peeters.

500 dagen

In 2015 startte Minister van Werk Kris Peeters een uitgebreid traject om werkbaar wendbaar werk uit de theoretische beschouwingen te halen, en om te zetten in een praktisch haalbaar concept. De gesprekken over werkbaar wendbaar werk startten meer dan 500 dagen geleden met een Ronde Tafel waar alle belanghebbenden aan deelnamen.

“Mensen moeten langer aan de slag blijven om onze sociale zekerheid overeind te houden, en onze pensioenen betaalbaar te houden, dat staat vast. Maar mensen moeten ook in staat zijn dat te doen. Werkbaar en wendbaar werk is duidelijk een thema dat de gemoederen beroert, waar mensen zich dus sterk bij betrokken voelen. Dat is een goede zaak. Met de nieuwe wet heb ik meer flexibiliteit mogelijk willen maken, voor de werkgever, opdat die concurrentieel in de markt kan staan en tewerkstelling kan creëren, maar zéker ook voor de werknemer, voor wie er nu meer opties zijn om privé- en professioneel leven op zijn maat in evenwicht te krijgen,” aldus Minister van Werk Kris Peeters.

Samen met alle betrokkenen ging Minister van Werk Kris Peeters verschillende mogelijkheden na om werkbaar en wendbaar werk te bewerkstelligen. Aan de hand van **buitenlandse werkbezoeken** aan Denemarken, Oostenrijk, Zweden, Nederland en Duitsland, werd een zorgvuldig uitgebalanceerde

wet geschreven. **Binnenlandse werkbezoeken** toonden dan weer hoe vandaag al talrijke bedrijven in België werkbaar en wendbaar werk succesvol in de praktijk brengen. De minister deed inspiratie op bij onder andere EASI, Google, Barco, en het Imelda ziekenhuis in Bonheiden.

Mijlpaal voor de Belgische arbeidsmarkt

In de 500 dagen sinds de eerste Ronde Tafel in 2015 is hard gewerkt. Er werden tientallen voorstellen ingediend en besproken, door sociale partners, burgers, middenveldorganisaties, over coalitiegrenzen heen. Er werd in sociale dialoog waardevolle vooruitgang geboekt.

Toch is de hervorming van de arbeidsmarkt een opdracht die verder strekt dan de verdediging van belangen. Het echte voorwerp van de hervorming is de bestending van onze welvaart en ons welzijn. De motor daarvan zijn dynamische ondernemingen die zich aanpassen aan nieuwe economische wetmatigheden. Om de hervorming met een nuttige timing veilig te stellen, heeft de regering de verdere voortgang op zich genomen: als onderdeel van de begrotingsbesprekingen is er een evenwichtig akkoord bereikt over de wet Werkbaar en Wendbaar Werk.

Vandaag, vrijdag 28 oktober 2016, heeft de regering het wetsontwerp van Minister van Werk Kris Peeters goedgekeurd. **Nu is het sociaal overleg opnieuw aan zet, om de wet in te vullen op bedrijfs- en sectoraal niveau.**

“Deze wet biedt maatregel die in alle ondernemingen kunnen gelden, en een keuzemenu waar sectoren naar gelang hun behoeften vrij over kunnen beslissen. Nu zijn de sociale partners aan zet om de hervorming op sectoraal- en bedrijfsniveau toe te passen. De regelgeving biedt de mogelijkheid tot meer competitiviteit in de arbeidsmarkt en tegelijk een beter evenwicht tussen werk en privé,” besluit Minister van Werk Kris Peeters.

Het wetsontwerp wordt nu voor advies voorgelegd aan de Raad van State en de Nationale Arbeidsraad en wordt daarna besproken in het Parlement.

Pakket aan maatregelen

Het wetsontwerp creëert de mogelijkheid tot **annualisering van de arbeidsduur, als hierover een akkoord is via sociaal overleg op sectoraal- en ondernemingsvlak**. De berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur kan over een periode van 1 jaar in plaats van per trimester gebeuren. Dit betekent dat men bv. in de zomer gemiddeld meer dan 38 uur per week kan werken, en in de winter minder, afhankelijk van de sector. **Vandaag zijn er al meer dan 1 miljoen werknemers die van zo'n systeem gebruik kunnen maken**, bv. werknemers in de fruitpluk of de bouwsector.

Daarnaast voorziet het wetsontwerp een **pakket van maximum 100 vrijwillige uren** waarvoor de werknemer vrijwillig kan kiezen om deze te presteren, enkel als er een aanbod is langs werkgeverszijde. Deze uren worden onmiddellijk uitbetaald, mét overloontoeslag.

Het belang van opleiding en vorming is zeer groot, niet enkel om te groeien in de bestaande job, maar ook om sterker te staan indien men van job verandert. De huidige interprofessionele doelstelling om 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding te besteden, wordt vervangen door een nieuwe interprofessionele doelstelling van **gemiddeld 5 opleidingsdagen** per voltijds equivalent per jaar. De sectoren kunnen op hun niveau deze doelstelling invullen vertrekkende van de huidige vormingsinspanningen. Men kan ook kiezen voor een individuele opleidingsrekening. Er is ook voorzien in een suppletieve regeling met een vormingskrediet van 2 dagen per voltijds equivalent.

Door dit wetsontwerp krijgt **occasioneel telewerk** een wettelijk kader. Dit moet toelaten dat werknemers voor een aantal onverwachte gebeurtenissen (tandartsbezoek, techniker aan huis, ...) kiezen voor occasioneel telewerk.

Via een sector-cao kunnen sectoren met een productie- en ontwikkelingscyclus die meerdere jaren omvat, bepalen dat de berekening van de gemiddelde 38-urige werkweek over verschillende jaren (maximum 6) wordt gespreid, de **plus-minus conto** regeling. Dit gebeurt vandaag al in de auto-industrie en is een belangrijk middel voor bedrijven om werkgelegenheid in ons land te behouden.

Het wetsontwerp maakt ook **uitzendarbeid van onbepaalde duur** mogelijk, als hierover een sectoraal akkoord wordt bereikt in het paritair comité van de uitzendarbeid. Uitzendwerknemers ontvangen in dat geval ook tussen twee uitzendopdrachten een loon van het uitzendbureau.

Een hervorming van het stelsel van de werkgeversgroepering zorgt ervoor dat **kleine bedrijven samen een werknemer kunnen aanwerven**. Dit is een kans voor bedrijven die niet de middelen hebben om zelf een werknemer in dienst te nemen.

Ook wordt **deeltijdse arbeid vereenvoudigd**. De verplichting om alle uurroosters stuk voor stuk in het arbeidsreglement op te nemen, wordt geschrapt. Voor werknemers die met een variabel uurrooster werken, blijft de verwittigingstermijn op 5 werkdagen. Werknemers zullen hun **verlof kunnen opsparen via het invoeren van een 'loopbaanspaarrekening'**. Bij een verandering van job kan de werknemer, indien hij zijn opgespaarde dagen niet kan meenemen, kiezen voor uitbetaling. De sociale partners moeten hierover sectorale akkoorden afsluiten.

Het wetsontwerp voorziet ook dat **palliatief verlof** met een maand wordt verlengd tot maximaal 3 maanden. **Tijdskrediet met zorgmotief** wordt met 3 maanden verlengd, tot 51 maanden in totaal.

Een wettelijk kader voor **glijdende werktijden** wordt voorzien waarin de werknemer zelf het begin en einde van zijn prestaties bepaalt, mits naleving van bepaalde grenzen. Bestaande stelsels van glijdende werkuren kunnen blijven bestaan, mits opname in arbeidsreglement of het sluiten van een cao.

Tot slot voorziet het wetsontwerp ook de mogelijkheid tot het **schenken van verlofdagen**, voor wie een ziek kind heeft en alle verlofstelsels heeft uitgeput. Enkel dagen die buiten het wettelijk verlof van 20 dagen vallen, kunnen worden geschonken. Deze schenking gebeurt anoniem. Schenken van verlofdagen is enkel mogelijk als er een cao wordt gesloten of een bepaling in het arbeidsreglement wordt voorzien.