



WET WERKBAAR EN WENDBAAR WERK DEFINITIEF GOEDGEKEURD

A. DE VASTE SOKKEL

1. ANNUALISERING VAN DE ARBEIDSDUUR

De annualisering (de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een periode van 1 jaar in plaats van per trimester) wordt mogelijk gemaakt via artikel 20bis. Dit houdt in dat op ondernemingsvlak of op sectoraal vlak de annualisering kan 'geactiveerd' worden. Dit betekent dat op ondernemingsvlak en of op sectoraal vlak overleg plaats moet vinden tussen de werkgevers en de vakorganisaties over het activeren van de annualisering van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur via artikel 20 bis. Dit overleg moet een cao opleveren of een wijziging van het arbeidsreglement, zoals dat nu ook al is voorzien in artikel 20 bis. De bestaande procedure wordt dus niet aangepast.

2. 100 VRIJWILLIGE EN UITBETAALDE OVERUREN

Het betreft een pakket van maximum 100 vrijwillige overuren waarvoor de werknemer kan kiezen om deze te presteren. Om de vrijwilligheid te garanderen moet de werknemer om de 6 maanden schriftelijk meedelen dat hij deze overuren wenst te presteren. Uiteraard kunnen dergelijke overuren pas gepresteerd worden als er een aanbod is langs werkgeverszijde. Deze uren worden onmiddellijk uitbetaald, mét overloontoeslag. 25 van deze 100 overuren worden niet meegerekend in de interne grens van 143 uren (De 25 uren kunnen verhoogd worden bij cao tot 60 vrijwillige overuren).

3. VORMING

Opleidingen binnen ondernemingen hebben veel toegevoegde waarde. Daarom zal de huidige interprofessionele doelstelling om 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding te besteden, vervangen en omgezet worden naar een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per voltijds equivalent per jaar. Het huidige systeem en de hieraan verbonden sancties worden bijgevolg volledig vervangen door deze nieuwe bepalingen. Deze maatregel zal

geen bijkomende kosten voor de werkgevers met zich meebrengen. Het nieuwe systeem voorziet in de mogelijkheid om het recht op opleiding te concretiseren ofwel op sectoraal vlak door het verderzetten van de bestaande sectorale cao's ofwel op het niveau van de onderneming door de invoering van een individuele opleidingsrekening. Indien deze twee instrumenten niet beschikbaar zijn, geldt binnen de onderneming een individueel recht van twee opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent (suppletief systeem). Welk systeem men ook kiest, er moet een groeipad in worden opgenomen om op termijn de interprofessionele doelstelling van 5 vormingsdagen per voltijds equivalent te bereiken.

4. OCCASIONEEL TELEWERK

Een wettelijk kader bepaalt de voorwaarden waaronder een werknemer aanspraak kan maken op occasioneel telewerk, evenals de minimale afspraken die in dit kader moeten gemaakt worden. Dit moet toelaten dat werknemers voor een aantal onverwachte gebeurtenissen zoals tandartsbezoeken, techniker aan huis, ... kan kiezen voor occasioneel telewerk waardoor hij niet verplicht wordt om verlof te nemen.

B HET KEUZEMENU

1. PLUS MINUS CONTO

Via een sector-cao kunnen internationaal concurrentiële sectoren, zowel in de industrie als in de diensten, bepalen dat de berekening van de gemiddelde 38-urige werkweek over verschillende jaren (maximum 6) wordt gespreid. Dit gebeurt vandaag al in de auto-industrie en is een belangrijk middel voor bedrijven om werkgelegenheid in ons land te behouden.

2. UITZENDARBEID VAN ONBEPAALEDE DUUR

Dit houdt meer zekerheid in voor wie aan uitzendarbeid doet. Uitzendkrachten met een dergelijk contract ontvangen ook een loon van het uitzendbureau tussen twee opdrachten in. Dit is overigens enkel mogelijk indien hiervoor een sectoraal akkoord wordt gesloten in het PC van de uitzendarbeid.

3. HERVORMING VAN HET STELSEL VAN DE WERKGEVERSGROEPERING

Kleine bedrijven kunnen samen een werknemer aanwerven. Dit is een kans voor bedrijven die niet de middelen hebben om zelf een werknemer in dienst te nemen. Bovendien is het een innovatieve manier van jobcreatie. De werkge-

versgroepering mag maximaal 50 werknemers in dienst hebben. De procedure voor de erkenning wordt vereenvoudigd. De erkenning zal voortaan ook onmiddellijk voor onbepaalde duur toegekend worden.

4. VEREENVOUDIGING DEELTIJDSE ARBEID

De verplichting om alle uurroosters stuk voor stuk in het arbeidsreglement op te nemen, wordt geschrapt. Dit is een belangrijke administratieve vereenvoudiging. Voor werknemers die met een variabel uurrooster werken, blijft de verwittigingstermijn op 5 werkdagen. Deze kan verhoogd of verlaagd worden (tot minimum 1 dag), maar énkél wanneer dit in een algemeen verbindende cao wordt afgesproken tussen de sociale partners. Bepaalde documenten die momenteel op papier moeten bijgehouden worden, kunnen voortaan ook elektronisch bewaard worden. Bij KB wordt voorzien dat het aantal meeruren dat een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster kan presteren zonder overloon, wordt verhoogd van maximum 39u/trimester (3u/week) naar max 42u/trimester of 168u/jaar (bij annualisering). Verder kunnen deeltijdse werknemers op hun vraag wijzigingen en verschuivingen laten aanbrengen aan hun uurrooster, zonder dat dit aanleiding geeft tot overloon.

5. LOOPBAANSPAREN

Werknemers kunnen verlof opsparen. Per sector kan beslist worden deze optie toe te passen op ondernemings- of sectoraal niveau. Bij een verandering van job kan de werknemer, indien hij zijn opgespaarde dagen niet kan meenemen, kiezen voor uitbetaling. Opgespaarde tijd gaat dus nooit verloren. De sociale partners moeten hierover sectorale akkoorden afsluiten. Binnen de NAR kan tot 30/6/2017 een cao worden gesloten die het voorziene kader vervangt.

6. AANPASSING VERLOFSTELSLS

Palliatief verlof wordt met een maand verlengd tot maximaal 3 maanden. Tijdskrediet met zorgmotief wordt met 3 maanden verlengd. Er wordt daarnaast uitvoering gegeven aan de eerdere beslissing om tijdskrediet met zorgmotief uit te breiden met 12 maanden. Binnen de NAR kan tot 31/12/2016 een cao worden gesloten die het voorziene kader vervangt.

7. GLIJDENDE WERKTIJDEN

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.

8. SCHENKEN VAN VERLOFDAGEN

Wie een ziek kind heeft en alle verlofstelsels heeft uitgeput, kan zijn/haar werkgever vragen om dit systeem open te stellen. De werkgever communiceert dit aan zijn/haar medewerkers. Enkel dagen die buiten het wettelijk verlof van 20 dagen vallen, kunnen worden geschonken. Deze schenking gebeurt anoniem. Schenken van verlofdagen is overigens enkel mogelijk als er een cao wordt gesloten of een bepaling in het arbeidsreglement wordt voorzien.

9. E-COMMERCE

We moeten vaststellen dat geen tot onvoldoende gebruik is gemaakt van sectorale akkoorden en de mogelijkheid om bedrijfsakkoorden af te sluiten over nachtarbeid in e-commerce. Tegelijk moet duidelijk zijn dat nachtarbeid ontwikkelingskansen oplevert voor e-commerce. Daarom schrijven we de mogelijkheid om nachtarbeid in te voeren voor e-commerce-activiteiten in de wet in. Maar sociaal overleg blijft een rol hebben.

BRON: www.cdenv.be