
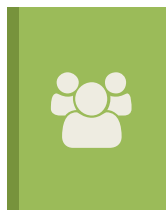


Wet Werkbaar Wendbaar Werk
27 April 2017

Kathelijne Verboomen
Adviseur Beleidscel
Werk

KRIS PEETERS Vice-premier Minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel

Pag **.be**

01	<p>➤ <u>Wat voorafging:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 2 rondetafels Uitvoerige consultatie sociale partners 	
02	<p>➤ <u>Wat is het resultaat?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Een duidelijk plan gedragen door de regering, de start van een unieke sociale innovatie 	
03	<p>➤ <u>Waarom doen we dit?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Stress en burnout terugdringen Langer werken werkbaar maken Ondernemingen competitief maken in een dynamische economische omgeving 	

KRIS PEETERS Vice-premier Minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel

Pag **.be**

WETSONTWERP



1

Sokkel*algemeen, rechtstreeks toepasbaar*

2

Menu*sectoraal te activeren*

SOKKEL

**ANNUALISERING ARBEIDSDUUR***Referteperiode gemiddelde wekelijkse arbeidsduur = 1 jaar bij toepassing van flexibele uurroosters (artikel 20bis Arbeidswet)***01****100 VRIJWILLIGE OVERUREN***100 vrijwillige overuren per jaar uitbetalen of op loopbaanspaarrekening***02****INVESTEREN IN VORMING***Win-win werknemer en werkgever***03****OCCASIONEEL TELEWERK***Wettelijk kader***04**

SOKKEL



ANNUALISERING ARBEIDSDUUR

Referteperiode gemiddelde wekelijkse arbeidsduur =
1 jaar (artikel 20bis Arbeidswet)

01

- Norm in Belgisch arbeidsrecht: gemiddeld 38u/week → dit **BLIJFT** zo!
- Wijziging in bestaande regels voor flexibele uurroosters (artikel 20bis Arbeidswet)
- **Nieuw** Referteperiode = automatisch een jaar
 - Referteperiode <12 maanden is niet meer mogelijk
 - Tenzij: bestaande regelingen bij cao en arbeidsreglement blijven ongewijzigd van kracht

SOKKEL



ARBEIDSDUUR – INTERNE GRENS

01

WAT?

De interne overurengrens wil vermijden dat werknemers te lange periodes werken zonder voldoende rust te nemen. Van zodra die grens bereikt wordt, moet er inhaalrust toegekend worden. Pas daarna mag de werknemer opnieuw overuren presteren.

NIEUW?

- Interne overurengrens wordt vastgelegd op 143 uren
 - Deze grens kan verhoogd worden via sectorale cao

SOKKEL

**100 VRIJWILLIGE OVERUREN**

100 vrijwillige overuren per jaar uitbetalen of op loopbaanspaarrekening

02

- Op vraag van werknemer
- Werkgever moet akkoord gaan en er moeten overuren beschikbaar zijn
- Max. 100u/kalenderjaar
 - Deze grens kan verhoogd worden via sectorale cao tot max. 360u/kalenderjaar
- Overloon (geen recuperatie) of op loopbaanrekening

SOKKEL

**100 VRIJWILLIGE OVERUREN**

100 vrijwillige overuren per jaar uitbetalen of op loopbaanspaarrekening

02

- Voorafgaandelijke individuele schriftelijke overeenkomst tussen WN en WG voor een hernieuwbare periode van 6 maanden
 - Afwijkende regeling mogelijk via bestaande sectorale cao
- Eerste 25 vrijwillige overuren tellen niet mee voor de interne grens
 - Grens van 25 overuren kan via sectorale cao verhoogd worden tot max. 60 overuren

SOKKEL

INVESTEREN IN VORMING
Win-win werknemer en werkgever 03

1,9% verplichting = 5 dagen vorming (formeel of informeel) per voltijds equivalent per jaar

HOE?

- ✓ Via sectorale cao OF
- ✓ Via verlenging van bestaande sectorale cao gesloten voor periodes 2013-2014 en 2015-2016 OF
- ✓ Via individuele opleidingsrekening op niveau sector of onderneming

Bij gebrek →

Jaarlijks vormingsrecht van 2 dagen per VTE

→ <20 WN's: specifiek regime
<10 WN's: vrijstelling verplichting (wegens voldoende informele vorming aanwezig)

9

SOKKEL

OCCASIONEEL TELEWERK
Wettelijk kader 04

- Er bestaat nu enkel een regeling voor structureel telewerk via cao nr. 85 (Nationale Arbeidsraad)
- ⇒ Nood aan kader voor occasioneel telewerk
- Suppletief wettelijk kader indien geen NAR-cao vóór 1/2/2017

KRIS PEETERS Vice-premier Minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel Pag .be

SOKKEL



OCCASIONEEL TELEWERK

Wettelijk kader

04

- WN kan occasioneel telewerk vragen omwille van overmacht of persoonlijke redenen voor zover functie/activiteit dit toelaat
 - Bv. tandarts, administratieve formaliteiten, technicus aan huis
- WG kan weigeren maar moet redenen aangeven
- Afspraken over modaliteiten
 - Bv. terbeschikkingstelling apparatuur, bereikbaarheid, vergoeding kosten
- Collectief kader mogelijk via cao of arbeidsreglement

MENU: WENDBAAR WERK



MENU: WENDBAAR WERK



Uitbreiding Plus Minus Conto

- Plus Minus Conto = referentieperiode gemiddelde wekelijkse arbeidsduur kan berekend worden over max. 6 jaar (auto-industrie)
 - Strikte wettelijke voorwaarden en procedure
- Uitbreiding van auto-industrie naar andere sectoren
 - Niet alleen productiecycli, ook ontwikkelingscycli (dienstensectoren)
- Wijziging voorwaarden mogelijk bij KB, op voorstel van de NAR

MENU: WENDBAAR WERK



Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- Uitzendbureau kan met een uitzendkracht een **arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd** afsluiten met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende uitzendopdrachten bij één of meer gebruikers
 - Het paritair comité voor de uitzendarbeid levert het model voor deze arbeidsovereenkomst
 - Arbeidsovereenkomst moet kader arbeidsvoorwaarden vermelden (bv. functies, arbeidsduur, plaats/regio van tewerkstelling)
- Uitzendbureau bezorgt uitzendkracht **zendingsbrief** vóór elke uitzendopdracht

MENU: WENDBAAR WERK


**Uitzendarbeidsovereenkomst voor
onbepaalde tijd**

- Periode zonder uitzendopdracht:
 - loongarantieregeling (minimum gewaarborgd voltijds uurloon)
 - geen economische werkloosheid mogelijk
 - gelijkstelling voor opbouw sociale rechten en anciënniteit
- Enkel te activeren door cao uitzendsector

MENU: WENDBAAR WERK


Werkgeversgroepering

- Definitief wettelijk kader voor werkgeversgroeperingen
 - Voortbouwend op bestaand tijdelijk kader
- Minister geeft **toelating voor onbepaalde duur**
 - Toelating kan ingetrokken worden bij niet-naleving voorwaarden
- De werkgeversgroepering mag **max. 50 werknemers** tewerkstellen
 - Drempel kan verhoogd worden bij KB na advies NAR
 - Koning kan beroep op arbeidsmarktspecialist als externe organisator opleggen
 - indien uitzendbureau: wetgeving uitzendarbeid niet van toepassing op deze activiteiten
 - Koning kan toepassing 'user pay' opleggen

MENU: WENDBAAR WERK



Werkgeversgroepering

- Vereenvoudiging procedure erkenning
 - Minister neemt beslissing binnen termijn van **40 dagen**
 - Minister **kan** advies NAR vragen (= niet langer verplicht) binnen termijn van max. 60 dagen
- Minister bepaalt bevoegd paritair comité
 - alle leden onder 1 PC: PC blijft ongewijzigd
 - niet alle leden onder 1 PC: minister beslist
 - ✓ In functie van lid of leden met het grootste **volume aan uren OF**
 - ✓ In functie van lid of leden met grootste **volume tewerkstelling vaste werknemers**
 - wijziging PC mogelijk bij aansluiting nieuw lid

17

MENU: WENDBAAR WERK



Vereenvoudiging deeltijdse arbeid

- Verplichting opname alle uurroosters in arbeidsreglement wordt geschrapt
- Variabele uurroosters:
 - Opname van kader in arbeidsreglement
 - termijn van kennisgeving aan werknemers wordt **niet** gewijzigd (minstens 5 werkdagen vooraf, afwijking mogelijk bij sectorale cao)
 - Krediet bijkomende uren zonder overloon wordt verhoogd bij KB (in voorbereiding):
 - 3u14/week in de referteperiode, max. 168u/jaar
- Elektronische bewaring en verzending van documenten voortaan mogelijk
 - Bewaring uurroosters op arbeidsplaats
 - Kennisgeving variabele uurroosters aan werknemers
- Modernisering afwijkingen op uurroosters (tijdsopvolgingsysteem of afwijkingsdocument)

MENU: WENDBAAR WERK



E-commerce

- Wettelijke afwijking van verbod op nachtarbeid
- Implementatie van nachtarbeid op ondernemingsvlak via arbeidsreglement of cao getekend door alle vakbonden
- Evaluatie door de regering na 3 maanden

MENU: WERKBAAR WERK



Loopbaansparen



Palliatief verlof & Tijdskrediet



Glijdende werktijden



Schenking verlofdagen

MENU: WERKBAAR WERK



Loopbaansparen

- Werknemer kan **tijd sparen** om later als verlof op te nemen:
 - ✓ Vrijwillige overuren (art. 25bis Arbeidswet)
 - ✓ Conventionele verlofdagen
 - ✓ Op het einde van de referentieperiode over te dragen uren in het kader van glijdende werktijden
 - ✓ Overuren waarvan WN de keuze heeft om ze al dan niet in te halen (art. 26bis, §2bis Arbeidswet)
- De Koning kan toelaten dat ook **geldpremies** kunnen gespaard worden
 - ✓ Omzetting naar tijd bepaald via KB (bv. eindejaarspremie)
- Suppletief wettelijk kader indien geen NAR-cao binnen 6 maanden (verlengbaar met 6 maanden)

21

MENU: WERKBAAR WERK



Loopbaansparen

- **Procedure**
 - uitwerking van kader en modaliteiten via **sectorale cao**
 - ondernemingscao mogelijk indien geen sectorale cao 6 maanden na agendering op paritair comité
 - beheer door WG, externe instelling of fonds voor bestaanszekerheid van de betrokken sector
- **Overdracht spaartegoed** kan voorzien worden in sectorale cao
 - werknemer heeft recht op volledige uitbetaling spaartegoed bij uitdiensttreding, zelfs indien overdracht spaartegoed bij cao is voorzien

MENU: WERKBAAR WERK



Palliatief verlof & Tijdskrediet

PALLIATIEF VERLOF

- 1 maand, 2x verlengbaar met een maand (max. 3 maanden)

TIJDSKREDIET

- 12 maanden extra schorsingskrediet voor een voltijds tijdskrediet, een halftijds tijdskrediet of een vijfde vermindering (36 → 48 maanden):
 - Zorg voor kind tot leeftijd van 8 jaar
 - Bijstand of verzorging verlenen aan zwaar ziek gezins-of familielid
 - Verlenen van palliatieve zorg

23

MENU: WERKBAAR WERK



Palliatief verlof & Tijdskrediet

- 3 maanden extra schorsingskrediet voor een voltijds tijdskrediet, een halftijds tijdskrediet of een vijfde vermindering (48 → 51 maanden) voor aanvragen vanaf 1 januari 2017:
 - Zorg voor kind tot leeftijd van 8 jaar
 - Bijstand of verzorging verlenen aan zwaar ziek gezins-of familielid
 - Verlenen van palliatieve zorg
 - Zorg gehandicapt kind tot 21 jaar
 - Verlenen van bijstand of verzorging aan minderjarig zwaar ziek kind
- Suppletief wettelijk kader indien geen NAR-cao vóór 1/2/2017
 - !!! Cao nr. 103ter, 20/12/2016 in toepassing van wetsontwerp WWW, met dezelfde principes
 - KB inzake uitkeringen in voorbereiding

24

MENU: WERKBAAR WERK



Glijdende werktijden

- **Wettelijk kader** voor glijdende werktijden waarin de werknemer zelf het begin en einde van zijn prestaties bepaalt, mits naleving van bepaalde grenzen
- Kan worden ingevoerd via **cao of arbeidsreglement**, die een aantal verplichte vermeldingen moet bevatten
 - Bv. gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en referteperiode, stam- en glijtijden, maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur (max. 9 en max. 45 resp.), over te dragen uren (max. 12)

MENU: WERKBAAR WERK



Glijdende werktijden

- Werkgever voorziet in een systeem van **tijdsopvolging**
- Werknemer ontvangt **loon** op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur
- Behoud van bestaande regelingen is mogelijk mits formalisering bij cao of arbeidsreglement uiterlijk op 30/6/2017

MENU: WERKBAAR WERK



Schenking verlofdagen

De werknemer kan conventionele **verlofdagen schenken**

- ✓ aan een **andere werknemer** in de onderneming,
- ✓ die **de zorg** opneemt van een **kind jonger dan 21 jaar**
- ✓ dat is getroffen door **een ziekte of handicap** of slachtoffer is van een ernstig **ongeval**
- ✓ en voor wie een voortdurende **aanwezigheid** en een volstrekt **noodzakelijke zorgverstrekking** onontbeerlijk zijn

MENU: WERKBAAR WERK



Schenking verlofdagen

- Conventionele verlofdagen =
 - Bijkomende vakantiedagen
 - Betaalde inhaalrustdagen in het kader van een arbeidsduurvermindering
- **Vrijwillige en anonieme schenking**, met akkoord werkgever
- **Procedure**
 - Invoering via **sectorale cao**
 - Invoering bij ondernemingscao of arbeidsreglement mogelijk indien geen sectorale cao 6 maanden na agendering op paritair comité
- De verkrijger ontvangt loon tijdens deze schorsing

Werkbaar & Wendbaar Werk

**WWW:
Sociale Innovatie voor een Sterke Toekomst**