

ADVIES Nr. 2.289

Zitting van dinsdag 17 mei 2022

Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen

x x x

A D V I E S Nr. 2.289

Onderwerp: Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen

Bij brief van 7 maart 2022 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over voornoemd voorontwerp van wet. Dit voorontwerp van wet vormt de eerste as van het herstart- en transitieplan, dat de regering in het kader van het begrotingsakkoord 2022 heeft aangenomen. Het voorontwerp van wet omvat een reeks maatregelen om de arbeidsmarkt te hervormen.

Het onderzoek van dit dossier werd toevertrouwd aan een werkgroep binnen de Nationale Arbeidsraad.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 17 mei 2022 het volgende advies uitgebracht.

x

x

x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

Bij brief van 7 maart 2022 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over voornoemd voorontwerp van wet. Dit voorontwerp van wet vormt de eerste as van het herstart- en transitieplan, dat de regering in het kader van het begrotingsakkoord 2022 heeft aangenomen.

Het voorontwerp van wet omvat een reeks maatregelen om de arbeidsmarkt te hervormen. Volgens de memorie van toelichting passen deze maatregelen in het kader van de doelstelling van de regering om, met de steun van de regio's, tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80% te bereiken. Anderzijds zouden zij bijdragen tot een beter evenwicht tussen het privé- en professioneel leven van de betrokken werknemers.

De maatregelen hebben betrekking op:

- Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters;
- Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer (normale prestaties op 4 dagen en wisselend weekregime);
- Platformeconomie;
- Afwijking van de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers (voor personen die deelnemen aan het arbeidsinschakelingsprogramma zoals bepaald in de wet betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt);
- Transitietrajecten (bij ontslag, terbeschikkingstelling van de werknemer aan een "werkgever-gebruiker" gedurende de opzeggingstermijn);

- Bevorderen van de inzetbaarheid (artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);
- E-commerce (nachtarbeid en experimenten inzake arbeidsorganisatie);
- Recht op deconnectie;
- Opleidingsplannen;
- Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten;
- Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen;
- Investeren in opleiding (individueel opleidingsrecht);
- Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

De minister van Werk vraagt daarnaast dat de Raad, naast de adviesaanvraag over het voornoemde voorontwerp van wet, zelf voorstellen zou formuleren inzake vier specifieke onderwerpen waarover er nog geen concrete voorstellen zijn opgenomen in het voorontwerp van wet.

Het betreft:

- De mogelijkheid voor werknemers tewerkgesteld met variabele deeltijdse werkroosters om op vrijwillige basis dagen van vrijstelling van prestaties te bepalen;
- De registratie van de arbeidstijd;
- Een verbetering van de modaliteiten voor het opnemen van sollicitatieverlof;
- Een verbetering van het systeem van de werkgeversgroepering.

De Raad wordt gevraagd om in zijn advies en voorstellen rekening te houden met het genderspect.

Daarnaast heeft de Raad bij brief van 1 april 2021 een adviesaanvraag ontvangen van de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, in verband met de wetgeving betreffende de aard van de arbeidsrelaties en het werk via platformen.

Wat het onderdeel over het werk via platformen betreft, is er een link met de inhoud van het voorontwerp van wet dat voorligt.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

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

Hij heeft hierbij kunnen rekenen op de nuttige uitleg van vertegenwoordigers van de beleidscel van de minister van Werk.

A. Algemene beschouwingen

Onverminderd de respectieve standpunten van de verschillende organisaties die onder punten B en C worden geformuleerd, wenst de Raad een aantal algemene opmerkingen te maken ten aanzien van het voorontwerp van wet.

1. De Raad wenst vooreerst op te merken dat hij in het verleden reeds om advies werd gevraagd over bepaalde onderwerpen uit het voorontwerp van wet, zoals bijvoorbeeld over het recht op opleiding, het recht op deconnectie en artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Raad heeft recentelijk ook onderstaande adviesaanvragen ontvangen vanwege de voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers die verband houden met dit voorontwerp van wet:

- Wetsvoorstel tot opheffing van sommige wettelijke bepalingen inzake minimale arbeidsduur (DOC 55 0318/001);

- Wetsvoorstel houdende wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met het oog op de invoering van een weerlegbaar vermoeden van loondienst ten behoeve van de platformwerkers (DOC 55 2478/001); en
- Wetsvoorstellen met betrekking tot het recht om offline te zijn (DOC 55 2307/001 en 55 1631/001).

In dit kader werden er een aantal antwoordbrieven verstuurd naar de voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers met een verwijzing naar de werkzaamheden van de Raad inzake dit voorontwerp van wet en met de mededeling dat de Raad in dit licht geen specifiek advies zal geven over bovenstaande wetsvoorstellen.

Daarnaast verstuurde de Raad samen met de CRB op 10 maart 2022 een brief naar de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, met de vraag om een sterke betrokkenheid van de sociale partners bij de uitvoering van het "Individual Learning Account"-project (zie bijlage). Naar aanleiding van deze brief werd er bij brief van 22 maart 2022 aangegeven dat men de CRB en de NAR wil betrekken bij de uitvoering van dit project.

Voor bepaalde specifieke onderwerpen uit het voorontwerp van wet werd de Raad echter niet voorafgaandelijk gevat, terwijl hij van oordeel is dat de effectiviteit van de maatregelen uit het voorontwerp van wet onlosmakelijk verbonden is met het feit of er hiervoor een draagvlak bestaat bij de sociale partners.

De Raad wijst bovendien op het feit dat het gaat over materies die traditioneel gezien vallen onder de bevoegdheid van het sociaal overleg op de verschillende niveaus. Bovendien zijn er een aantal raakpunten tussen het voorontwerp van wet en dossiers die momenteel aanhangig zijn binnen de Nationale Arbeidsraad, zoals bijvoorbeeld de besprekingen rond de verdere uitvoering van adviezen nr. 2.264 (richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad) en nr. 2.272 (richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie).

2. De Raad stelt vervolgens vast dat niet alle bepalingen uit het voorontwerp van wet van toepassing zijn op de (volledige) openbare sector. Hij vraagt daarom om, daar waar het opportuun en wenselijk is, het personele toepassingsgebied van de regelgeving naar de openbare sector uit te breiden, in overleg met de bevoegde onderhandelings- en overlegorganen (Comité A en/of Comité Overheidsbedrijven).

3. Ten slotte neemt de Raad zich voor om zijn werkzaamheden aan te vatten met betrekking tot het bijkomende verzoek van de minister van Werk inzake de hierboven vermelde vier specifieke onderwerpen waarover er nog geen concrete voorstellen zijn opgenomen in het voorontwerp van wet.

Hij zal dit ook doen wat de evaluatie van de wet arbeidsrelaties betreft. In dit verband werd er door de beleidscellen van de ministers van Werk, van Sociale Zaken en van Middenstand het initiatief genomen om de werking van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie te bekijken in overleg met deze commissie en de sociale partners. De Raad richtte in dit kader een mail naar de beleidscellen van de betrokken ministers met de boodschap dat de Raad de verdere besprekingen wenst te kunnen voeren binnen de commissie die de Raad hiervoor heeft aangeduid en met de vraag dat de gebruikelijke procedure wordt gehanteerd waarbij eventueel een (bijkomende) adviesvraag aan de Raad wordt geformaliseerd.

De Raad zal voor het zomerreces adviezen formuleren over de registratie van de arbeidstijd en de evaluatie van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie. Na het zomerreces en voor de begrotingsopmaak in oktober 2022 zal de Raad adviezen formuleren over de mogelijkheid voor werknemers tewerkgesteld met variabele deeltijdse werkroosters om op vrijwillige basis dagen van vrijstelling te bepalen, de verbetering van de modaliteiten voor het opnemen van het sollicitatieverlof en de verbetering van het systeem van de werkgeversgroepering.

B. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

1. Voorafgaande opmerkingen

Alvorens in te gaan op elk onderdeel wensen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen volgende algemene beschouwingen toe te voegen:

- In diverse onderdelen wordt het normale cao-overleg opzijgeschoven. Dit is het meest flagrant voor de invoering van de nachtarbeid in de e-commerce, maar is ook problematisch in andere onderdelen, aangezien daardoor afbreuk wordt gedaan aan het recht op collectief onderhandelen.

- Voor diverse maatregelen wordt ook het personeel van de kmo's uitgesloten, te beschouwen als een ongeoorloofde discriminatie in de zin van artikel 10 en 11 van de Grondwet. Niet in het minst omdat er daar veel minder mogelijkheden zijn om via normaal sociaal overleg een verbetering van rechten te bekomen. En omdat daardoor de doelstellingen van het voorontwerp van wet ondergraven worden, aangezien 83,9% van de Belgische bedrijven minder dan 10 werknemers in dienst heeft.

2. Hoofdstuk 2 – Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwelkomen de verlenging van de verwittigingstermijn voor de werknemers met variabele deeltijdse uurroosters. Ze dringen erop aan dat deze verlenging geldt voor alle werknemers met variabele deeltijdse uurroosters, met inbegrip van de dienstencheque-werknemers. Ze kunnen instemmen met de mogelijkheid om af te wijken bij cao, maar vragen om de dienstencheque-werknemers ook op dit punt gelijk te behandelen. Er bestaat immers geen redelijke verantwoording waarom deze verstoken zouden blijven van de bescherming die aan de andere werknemers wordt verleend. Zij vragen ook dat in artikel 3 een uiterlijke datum wordt voorzien voor de aanpassing van de sectorale cao's die nog gebaseerd zijn op de vroegere afwijkingsmogelijkheden, net zoals dat in art. 4 is voorzien voor de arbeidsreglementen.

3. Hoofdstuk 3 – Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, waarderen de wens van de regering om werknemers de mogelijkheid te bieden hun werkweek in te richten zodat zij hun werk en privéleven beter kunnen combineren, maar hebben bedenkingen bij de uitwerking van deze doelstelling door middel van de mogelijkheid om te werken in een vierdagenweek of een wisselend weekregime. De voorgestelde "gecomprimeerde werkweek" doet, als die niet gepaard gaat met arbeidsduurvermindering, afbreuk aan werkbaar werk en aan een beter evenwicht tussen werk en privéleven.

Zij vragen evenwel het volgende:

- Een dergelijke regeling zou als opstap moeten gelden voor een werkweek van maximum 36 uur. Arbeidsdagen van meer dan 9 uur zijn, zeker in combinatie met verplaatsingstijd, niet bevorderlijk voor het welzijn van de werknemer.

- De vierdagenweek kan enkel worden ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst, ongeacht de wekelijkse arbeidsduur. Niet alleen voorziet artikel 51 van de cao-wet in de voorrang van een cao op het arbeidsreglement, maar ook doet de onmogelijkheid voor vakbonden om een cao te sluiten afbreuk aan hun recht op collectief onderhandelen, zoals beschermd door artikel 23 van de Grondwet, artikel 11 van het EVRM, de IAO-verdragen nr. 87 en nr. 98 en artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest.
- De sociale rechten van de werknemers die willen werken in het kader van één van deze regelingen, moeten gevrijwaard worden. Zo moet bijvoorbeeld hetzelfde bedrag aan maaltijdcheques behouden blijven, dat zou moeten worden berekend op basis van de gepresteerde uren in plaats van de gepresteerde dagen, evenals de rechten van de werknemers op jaarlijkse vakantie, loopbaanonderbreking, tijdskrediet, eindeloopbaanregelingen, enz.
- De kwestie van de mogelijkheid om in het kader van de vierdagenweek eventueel overuren te presteren op de 5^{de} dag, moet opgehelderd worden. Daarover bestaat namelijk nog steeds onzekerheid. Indien een dergelijke mogelijkheid zou bestaan, zou zij evenwel strikt omkaderd en ingeperkt moeten worden, teneinde misbruik te voorkomen en de doelstelling van deze maatregelen, namelijk het verzekeren van het evenwicht tussen werk en privéleven, in acht te nemen.
- Ook moet, onverminderd de rechten van de deeltijdse werknemers, worden verduidelijkt wat wordt bedoeld met “normale voltijdse arbeidsprestaties” en met “normale wekelijkse arbeidsduur”, waarbij rekening dient te worden gehouden met arbeidsduurverminderingen op sector- of ondernemingsniveau.
- De overtreding van het ontslagverbod moet worden gesanctioneerd, wil het geen dode letter blijven. Hiertoe dient een forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon te worden voorzien of moet verwezen worden naar de relevante sancties bepaald in de Genderwet van 10 mei 2007.
- Ondernemingen die dergelijke regelingen invoeren, moeten ertoe verplicht worden een systeem voor de registratie van de arbeidstijd in te voeren. De kwestie van de arbeidstijdregistratie mag immers niet los worden gezien van deze maatregelen: het is belangrijk ervoor te zorgen dat de arbeidstijd van de begunstigden van deze regelingen strikt in acht wordt genomen, vooral in het licht van hun lange werkdagen en de doelstelling van de maatregel (werk en privéleven met elkaar combineren). Bovendien vereist de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 het gebruik van een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd (zie HvJEU 14 mei 2019, C-55/18).

- Deze arbeidsregelingen moeten eveneens toegankelijk worden gemaakt voor deeltijdse werknemers en niet enkel voor voltijdse werknemers. Overeenkomstig clause 4.1 van de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 mogen deeltijdwerkers immers op het vlak van de arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers, louter op grond van het feit dat zij deeltijds werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

4. Hoofdstuk 4 – Platformeconomie

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat het vermoeden voor platformwerkers ondergeschikt blijft aan de algemene criteria. Hierdoor blijft twijfelachtige rechtspraak mogelijk die een eigen invulling geeft aan de ruime, algemene criteria. Een opzichzelfstaand vermoeden naar Spaans voorbeeld dat niet op basis van vage argumenten kan worden weerlegd, verdient vanuit het oogpunt van de rechtszekerheid de voorkeur. De huidige tekst biedt op dit moment aan de werknemers immers weinig garanties op een duidelijk statuut. Vanuit hetzelfde oogpunt wordt ervoor gepleit dat platformen die op de Belgische arbeidsmarkt actief willen zijn, verplicht worden een voorafgaande procedure te volgen bij de Commissie Arbeidsrelaties. De (regionale) adviescommissies uitzendarbeid tonen aan dat een dergelijke voorafgaande procedure vlot kan verlopen en geen belemmering inhoudt voor buitenlandse spelers om zich op de Belgische markt te begeven. Bovendien helpt zo'n procedure, zowel voor het platform als voor de betrokken werkers, een retroactieve herkwalificatie te vermijden.

Tegelijk vragen zij dat duidelijk wordt bepaald dat de platformen die opdrachten geven, geen beroep kunnen doen op personen die prestaties leveren in het kader van de fiscale wetgeving op de deeleconomie.

Ten slotte benadrukken zij dat alle platformwerkers, met inbegrip van de deeleconomie, moeten worden gedekt door een arbeidsongevallenverzekering in het kader van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. De tekst moet op dat punt verduidelijkt worden.

5. Hoofdstuk 5 – Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zien het nut niet in van een aanpassing van artikel 11bis van de Arbeidsovereenkomstwet. Momenteel zijn immers al afwijkingen op de éénderdegrens mogelijk door een koninklijk besluit, een sectorale cao of een bedrijfs-cao, goedgekeurd door het bevoegde paritair orgaan. De afwijking voor personen die deelnemen aan het arbeidsinschakelingsprogramma, moet in elk geval uitzonderlijk en in de tijd beperkt blijven en mag geen aanleiding geven tot een vermindering van sociale bescherming.

6. Hoofdstuk 6 – Transitietrajecten

In de eerste plaats dient te worden verduidelijkt dat deze transitietrajecten niet van toepassing zijn indien de werkgever de werknemer ontslaat. De Nederlandse tekst leidt op dit punt tot verwarring en zou dienovereenkomstig aangepast moeten worden.

De leden die werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vrezen dat deze maatregel druk zal leggen op de werknemers om een andere job te aanvaarden, naar keuze van de werkgever, en vragen de nodige garanties dat weigering door de werknemer op geen enkel ogenblik aanleiding kan geven tot sancties of een nadelige behandeling.

Ten tweede rijst de vraag waarom er een vierde partij betrokken moet worden bij deze transitietrajecten. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn de mening toegedaan dat de vierpartijenrelatie (werkgever, werknemer, gebruiker, uitzendbureau of arbeidsbemiddelingsdienst) die in het kader van de transitietrajecten wordt ingevoerd, de werknemer in een extreem ingewikkelde situatie dreigt te brengen, waarin de verdeling van de bevoegdheden tussen de verschillende betrokken partijen in de praktijk bijzonder complex dreigt te worden.

In dit verband menen de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen dat de verwijzing naar een “arbeidsbemiddelingsdienst” zonder dit begrip nader te definiëren, het risico inhoudt dat er nieuwe actoren ontstaan, wat in strijd is met de IAO-verdragen nr. 88 en nr. 181 betreffende de dienst voor de werkgelegenheid en de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, die in 1953 en 2004 door België werden geratificeerd. Dat is daarnaast ook in strijd met de oorspronkelijke beslissing van de regering om, naast de erkende uitzendbureaus, uitsluitend beroep te doen op openbare bureaus voor arbeidsbemiddeling. De tekst moet op dit punt op zijn minst worden verduidelijkt.

Zij zijn bovendien van mening dat het gebruik van dergelijke transitietrajecten niet mag worden toegepast wanneer er sprake is van collectief ontslag, tenzij in de invoering van dergelijke transitietrajecten is voorzien in een collectief akkoord dat werd gesloten in het kader van en in overeenstemming met de collectieve procedures die van toepassing zijn in geval van collectief ontslag. Het kan niet zo zijn dat een individuele procedure de collectieve procedures doorkruist.

Voorts is het belangrijk te verduidelijken wat de aard is van de vergoeding die de werkgever-gebruiker dient te betalen in het geval hij geen contract van onbepaalde duur aanbiedt.

7. Hoofdstuk 7 – Bevorderen van de inzetbaarheid

Deze nieuwe versie van artikel 39ter is een stap in de goede richting omdat de werknemers, in tegenstelling tot de huidige versie, voor hun volledige opzeg vergoed zullen worden, op voorwaarde dat sluitende garanties gegeven worden om het vrijwillige karakter van deze maatregel te garanderen, vooral op het vlak van de werkloosheid.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, betreuren het niettemin dat de voor de sociale zekerheid bestemde middelen worden gebruikt voor de financiering van maatregelen ter bevordering van hun inzetbaarheid, terwijl dat in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de werkgever is. Zij vinden dat moet worden voorzien in aanvullende garanties, om te voorkomen dat deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen de financiering van de sociale zekerheid ondermijnen. Eén van die garanties is een efficiëntere verdeling van de middelen van de sociale zekerheid. Werknemers met een laag loon, wier werkgeversbijdragen zeer laag of zelfs onbestaand zijn, lopen het risico slechts een zeer laag bedrag te ontvangen om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te financieren, ook al hebben zij die het hardst nodig, terwijl werknemers met een hoog loon en – gemiddeld genomen – zeer weinig problemen op het vlak van inzetbaarheid de hoogste budgetten zullen krijgen voor de financiering van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen. Er zou derhalve een minimum- en maximumgrens moeten worden ingevoerd voor de bedragen van de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen. Bijdragen op lonen die het maximumbedrag overschrijden, zouden dan gebruikt worden om de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te financieren voor werknemers wier werkgeversbijdragen onder het minimumbedrag liggen.

Daarnaast menen zij dat het dienstig zou zijn om werknemers vanaf het begin van hun opzegtermijn een beroep te laten doen op deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen, en dat het contraproductief zou zijn om daarmee te moeten wachten tot 2/3 van de opzegtermijn is verstreken. Het wetsontwerp zou in die zin verduidelijkt moeten worden.

Voorts stellen de werknemersorganisaties zich vragen bij de articulatie tussen een opgestart transitietraject en het beschikbaar moeten zijn voor of het moeten volgen van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen in het kader van het nieuwe artikel 39ter. Dit zou moeten worden verduidelijkt.

De datum van de inwerkingtreding, met eventuele overgangsmaatregelen, moet nog gespecificeerd worden in artikel 23. Teneinde maximale rechtszekerheid te bieden en voldoende voorbereidingstijd te laten, wordt voorgesteld dit in te voeren voor alle ontslagen betekend vanaf 1 januari 2023.

8. Hoofdstuk 8 – E-commerce

In het algemeen betwisten de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen ten eerste het gebrek aan kwaliteitsvol sociaal overleg van kwaliteit, zowel op sector- als op ondernemingsniveau. Dit gebrek aan sociaal overleg is des te opvallender omdat dit een sector is die voortdurend onder druk staat, zowel op het vlak van de lonen als de arbeidsvoorwaarden. Deze maatregel leidt tot een benadeling van de betrokken werknemers ten opzichte van de andere werknemers op het vlak van arbeidsvoorwaarden en sociaal overleg en kan onder geen beding als precedent dienen voor andere sectoren.

Wat de invoering van nachtarbeid door middel van een “gewone” bedrijfs-cao betreft, verzetten zij zich tegen het feit dat wat zij als een mislukt experiment uit het verleden beschouwen, bestendig wordt, met op de achtergrond het risico dat de vakbonden tegen elkaar worden opgezet, wat zware gevolgen zal hebben voor de verdere goede werking van het sociaal overleg op ondernemingsniveau. Tevens doet deze maatregel afbreuk aan het recht op collectief onderhandelen, zoals beschermd door artikel 23 van de Grondwet, artikel 11 van het EVRM, de IAO-verdragen nr. 87 en nr. 98 en artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest, aangezien er een afbouw is van de onderhandelingspositie van de werknemers en hun vakbonden.

Wat de invoering van “experimenten” inzake arbeidsorganisatie in het kader van e-commerce betreft, zijn zij fel gekant tegen de definitieve invoering in de wetgeving van deze regeling onder het (valse) voorwendsel van een “experiment”, tegen de totale afwezigheid van sociaal overleg (geen enkele cao, geen procedure voor het wijzigen van het arbeidsreglement ...), tegen het gebrek aan respect voor de overlegorganen van de onderneming door de vaagheid over hun betrokkenheid bij de uitvoering van het experiment, tegen de gebrekkige bescherming van werknemers die niet aan het experiment wensen deel te nemen, en tot slot tegen de eenzijdige evaluatie van het experiment door de werkgever, indien er geen ondernemingsraad of CPBW is. Het is overigens een ongerijmdheid dat de syndicale afvaardiging wel betrokken wordt bij de start van het experiment bij afwezigheid van een ondernemingsraad of Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, maar niet bij de evaluatie.

Ook deze maatregelen doen afbreuk aan het recht op collectief onderhandelen, zoals beschermd door artikel 23 van de Grondwet, artikel 11 van het EVRM, de IAO-verdragen nr. 87 en nr. 98 en artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest, aangezien de werknemers slechts “betrokken” worden en er dus geen overleg gegarandeerd wordt, terwijl ook de vakbonden de mogelijkheid wordt ontnomen om hun leden in dit overleg te vertegenwoordigen.

Daarnaast vormt de mogelijkheid om het arbeidsreglement te wijzigen zonder de procedure daarvoor te volgen, ook een inbreuk op het gelijkheidsbeginsel, gegarandeerd door artikelen 10 en 11 van de Grondwet, vermits de betrokken werknemers niet gelijk worden behandeld met andere werknemers die wel het recht hebben om deel te nemen aan de opstelling van het arbeidsreglement, waarin hun arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich dan ook principiële tegen de invoering van deze maatregelen, die de meest elementaire regels van het sociaal overleg binnen de ondernemingen verloochenen en de rechten van de werknemers naar de achtergrond verschuiven.

Tot slot mag er geen enkele verwarring over bestaan dat dit hoofdstuk beperkt wordt tot de e-commerce met roerende goederen. De term “activiteiten van e-commerce”, die gebruikt wordt in artikel 24, is in afdeling 2 over de experimenten immers niet terug te vinden.

9. Hoofdstuk 9 – Recht op deconnectie

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn verheugd over de verplichting om de modaliteiten van het recht op deconnectie te specificeren, waarmee gedeeltelijk tegemoet kan worden gekomen aan het groeiende probleem van permanente geconnecteerd zijn en de toenemende behoefte om ook buiten de werkuren geconnecteerd te blijven. De leden zijn echter de mening toegedaan dat, om dit recht echt effectief te maken en een *level playing field* te creëren, het recht:

- in alle ondernemingen ingevoerd moet kunnen worden, ook de kleine. In ieder geval moet het mogelijk zijn dat sectoren cao's betreffende dit recht afsluiten die van toepassing zijn op kmo's met minder dan 20 werknemers.
- van toepassing moet kunnen zijn op alle werknemers, en niet enkel op werknemers die kunnen telewerken.
- eveneens moet gelden voor bepaalde categorieën werknemers die uitgesloten zijn van de wetgeving inzake arbeidstijd, onder andere de vertrouwenspersonen.
- ook in de volledige openbare sector concrete invulling moet krijgen door middel van collectieve onderhandelingen. Het aan te passen artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 is immers enkel van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de cao-wet.

10. Hoofdstuk 10 – Opleidingsplannen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwelkomen de invoering van een verplichting om een opleidingsplan op te stellen. Zij contesteren echter dat deze verplichting beperkt blijft tot bedrijven vanaf 20 werknemers, evenals tot de werkgevers die onder de toepassing van de cao-wet vallen, waardoor het merendeel van de overheden-werkgevers wordt uitgesloten, terwijl deze een voorbeeldfunctie zouden moeten hebben.

Verder worden volgende tekstverbeteringen voorgesteld:

- In artikel 33 wordt niet gespecificeerd voor welke periode een opleidingsplan moet worden opgesteld. Het is wenselijk hierbij met kalenderjaren te werken.

- De in het ontwerp voorziene datum van 31 maart voor de opstelling van een opleidingsplan is te overwegen voor 2023 als overgangsjaar, maar wordt structureel best vastgesteld op 30 november. In functie daarvan moeten ook de data voor de sectorale kadercao's (artikel 36) worden aangepast: 30 november 2022 voor het overgangsjaar 2023 en 30 september structureel.
- In het ontwerp wordt van de werkgever verwacht dat hij de genderdimensie in aanmerking neemt, maar dat verdient concretisering, wil het geen dode letter blijven.
- Het ontwerp verwacht bijzondere aandacht voor werknemers van minstens 50 jaar oud, maar dit dient verbreed te worden, minstens naar kortgeschoolden, personen met buitenlandse roots (zeker op de vooravond van de 2^{de} Werkgelegenheidsconferentie) en personen met een handicap.
- Hoofdstuk 10 lijkt wat los te staan van het individuele recht op opleiding (hoofdstuk 13). Bedrijven moeten ertoe worden verplicht in het opleidingsplan aan te geven hoe zij de doelstelling van minstens 5 dagen opleiding (waarvan al 4 in 2023) willen realiseren.
- Er mag geen enkele verwarring over bestaan dat paritaire comités op basis van de cao-wet en het recht op collectief onderhandelen verder kunnen gaan dan het wettelijke minimum en in het bijzonder ook cao's kunnen sluiten met betrekking tot de inhoud van een opleidingsplan, de te volgen procedure en de termijnen. Dit vereist een aanpassing van artikel 36, dat nu bepaalt dat de cao's slechts kunnen worden gesloten onverminderd artikel 33. Sectoren moeten worden toegelaten afspraken te maken voor een versterking van de overlegprocedure.

11. Hoofdstuk 11– Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten

De leden die werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verheugen zich over de erkenning van de rol van de sectorale sociale partners in de beantwoording van tekorten op de arbeidsmarkt. De opdracht voor de sectoren moet echter worden verduidelijkt, maar dan niet als een facultatief gegeven (zoals in artikel 40 §2), maar wel als dwingende vereiste (cf. hoofdstuk 12). De sectoren moeten minstens worden gevraagd te preciseren welke bijdrage zal worden geleverd vanuit de sectorale fondsen, vanuit het hervormde recht op 5 dagen opleiding (hoofdstuk 13), vanuit de verplichtingen en aanvullende projecten naar risicogroepen en vanuit de nieuwe sectorale diversiteitsplannen (hoofdstuk 12).

Voorts moet worden opgemerkt dat de deadline van 1 september voor 2022 niet haalbaar is. 1 december is meer aangewezen.

12. Hoofdstuk 12 – Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigden, verwelkomen dit initiatief, maar vragen dit uit te breiden tot de openbare sector.

Zoals al is voorzien in hoofdstuk 11 worden de diversiteitsplannen van de sectoren best ook overgemaakt aan de Raad.

13. Hoofdstuk 13 – Investeren in opleiding

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwijzen hiervoor naar de opmerkingen die ze eerder al formuleerden in advies nr. 2.225 van de Raad van 29 juni 2021 bij een eerdere versie ([Advies 2.225.pdf \(cnt-nar.be\)](#)), met enerzijds een verwelkoming van de stapsgewijze invoering van een individueel recht op 5 dagen opleiding, maar anderzijds ook een kritiek op fundamentele tekortkomingen: afwijkingen voor de kmo's, uitbreiding naar informele opleidingen, overlap met het betaald educatief verlof (Vlaams Opleidingsverlof in het Vlaamse Gewest), mogelijkheid van opleiding buiten de werkuren zonder overloon, problemen ten gronde inzake afdwingbaarheid, de nood aan aanpassing van de sociale balans en het gebrek aan afstemming op het investeringsproject voor de "individual learning account". Alleen deze laatste kritiek werd in het nieuwe ontwerp partieel ondervangen. Ook de andere punten van kritiek moeten worden beantwoord.

Verder wensen zij nog volgende tekstverbeteringen voor te stellen bij het nieuwe ontwerp:

- De overheden zouden het voorbeeld moeten geven voor het eigen personeel, terwijl het recht op opleiding nu wordt beperkt tot werknemers onder de cao-wet.

- De deadline van 30 september voor neerlegging van de cao's voor 2022 is te kort en wordt best vervangen door 30 november. In geen geval mag dit er echter toe leiden dat het individuele recht op 3 dagen voor 2022 verloren gaat. Dit kan altijd worden overgedragen naar 2023 (cf. artikel 55, lid 1).
- In artikel 55, lid 2 dient te worden gepreciseerd wat er gebeurt wanneer de werknemer wordt ontslagen zonder opzegtermijn.
- In artikel 55 moet ook worden gepreciseerd welke de rechten van de werknemer zijn bij ontslag wanneer de werkgever niet spontaan een opleiding aanbiedt. In dat geval moet de werknemer de resterende dagen kunnen opnemen als betaalde verlofdagen.
- De werkgever moet instaan voor de kosten van de opleiding, met inbegrip van de verplaatsingskosten; deze kosten mogen niet verhaald worden op de werknemer.
- In overeenstemming met de rechtspraak van het Europese Hof voor Justitie, dat opleidingen in opdracht van de werkgever als arbeidstijd beschouwt, moet worden gepreciseerd dat de opleidingsuren worden meegerekend voor de bepaling van de maximale arbeidsduurgrenzen (dagelijks en wekelijks).
- Ondernemingsraad, en bij ontstentenis syndicale afvaardiging, moet hier actief bij betrokken worden, met name via de opleidingsplannen (zie hoofdstuk 10).
- Er mag geen enkele verwarring over bestaan dat paritaire comités op basis van de cao-wet en het recht op collectief onderhandelen verder kunnen gaan dan het wettelijke minimum en in het bijzonder ook afspraken moeten kunnen maken voor alle kmo's van de sector. Ook moeten de sectoren de mogelijkheid krijgen om het recht in dagen om te zetten in een urenkrediet.

14. Hoofdstuk 14 – Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen verwelkomen deze aanpassingen. De voorliggende tekst roept geen verdere vragen op.

C. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

1. Inleiding

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, hebben voornoemd voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen grondig bestudeerd. Over het geheel der maatregelen formuleren zij de volgende algemene opmerkingen:

- Dit voorontwerp heeft als doelstelling de werkzaamheidsgraad tot 80% te verhogen. De werkgeversorganisaties hebben grote twijfels of dit gaat lukken met wat voorligt. Ze betreuren dan ook de afwezigheid van een voorafgaandelijke impactanalyse.
- De Belgische ondernemingen vertoeven momenteel in moeilijk economisch vaarwater door opeenvolgende crisissen, waaronder Brexit, corona en recentelijk de oorlog in Oekraïne en de hiermee samenhangende energiecrisis, zodat bijkomende kosten en verplichtingen te allen prijze vermeden moeten worden. Dit voorontwerp brengt evenwel in vele gevallen voor de ondernemingen stijgende kosten, bijkomende administratieve verplichtingen, bijkomende rechten (zonder plichten) en een verhoogde bescherming voor de werknemers (met impact op de kosten) met zich mee.
- Daar waar de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen een aantal maatregelen (o.a. e-commerce, transitietrajecten en activering bij ontslag) positief onthalen, riskeren deze ondermijnd te worden door zware administratieve verplichtingen en procedures, die de invoering niet ten goede zullen komen.
- Voor de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, is het noodzakelijk dat bij alle maatregelen rekening wordt gehouden met de noden van een efficiënte arbeidsorganisatie.

2. Hoofdstuk 13 – Individueel opleidingsrecht

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verwijzen hier integraal naar het NAR-advies nr. 2.225 van 29 juni 2021, waarin zij op omstandige wijze motiveren waarom zij fundamenteel gekant zijn tegen de oplegging van een kwantitatieve doelstelling inzake opleiding, uitgedrukt in een aantal dagen per jaar en waarin zij bijkomend een aantal kritische bedenkingen formuleren.

Ze hernemen hierna nogmaals de belangrijkste opmerkingen/conclusies, zonder evenwel exhaustief te zijn.

a. Algemene opmerkingen

Ondernemingen zijn zich zeer bewust van het kapitaal belang van vorming en de noodzaak van het voortdurend bijspijkeren van kennis en competenties op maat van de eigen organisatie en het functioneren van haar medewerkers. Hun voortbestaan, wendbaarheid, productiviteit, innovatie, groei, aantrekkelijkheid, enz. hangt ervan af. Zij investeren hierin dan ook enorm veel middelen, zelfs twee tot drie keer meer dan het Europese gemiddelde.

Het voorontwerp veroorzaakt voor ondernemingen een enorme bijkomende financiële kost daar waar zij in deze economisch extreem moeilijke periode reeds geconfronteerd worden met een enorme kostentoeename, onder meer ten gevolge van stijgende loonkosten en energieprijzen.

Het toekennen van een verplicht aantal vormingsdagen per werknemer per jaar staat haaks op een modern en motiverend opleidings- en loopbaanbeleid, waar in functie van de noden van de werknemer en de onderneming opleidingen worden voorzien. Er moet daarom ingezet worden op een mentaliteitswijziging en het blijven leren tijdens de hele loopbaan, gelet ook op de uitdaging van een groene en digitale transitie. Werknemers verplichten tot een opleiding zal hen niet stimuleren tot deze omslag.

In het voorliggend wetsontwerp wordt eenzijdig op kwantiteit gefocust, maar niet op de kwaliteit van de vorming. Het is echter noodzakelijk te kijken welke competenties onderneming en werknemer nodig hebben, en dit aan te bieden via formele, informele of niet-formele leermomenten. Maatwerk is daarom nodig.

Opleidingen worden in dit digitale tijdperk vaak online gegeven. De opleidingen zijn kort en efficiënt, naar de nood van werkgever en werknemer. In de strikte opdeling van het wetsontwerp wordt dit soort opleidingen vergeten, hoewel zij zeer waardevol zijn.

b. Vastlegging groeipad en tijds kader met betrekking tot de collectieve interprofessionele doelstelling

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, hernemen hun standpunten uit de adviezen nr. 2.008 en nr. 2.051 met betrekking tot de wet werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017 waarin onder meer werd gesteld dat de omzetting naar 5 dagen overeenstemt met (een raming van) 3,59% van de loonmassa i.p.v. 1,9%. Zij herhalen dat zij het niet eens zijn met de oplegging van een bijkomende kwantitatieve doelstelling inzake opleiding, uitgedrukt in een aantal dagen per jaar.

Het regeerakkoord stelt dat de sectoren de autonomie moeten krijgen om het groeipad en tijds kader vast te leggen. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dringen er dan ook op aan dit correct uit te voeren en de sectorale autonomie en recentelijk afgesloten sectorale cao's te respecteren, gelet op de onderhandelingsvrijheid en de reeds gemaakte afspraken op sectoraal en ondernemingsvlak. De reeds gemaakte afspraken/cao's moeten toepasselijk blijven, zonder dat deze heronderhandeld moeten worden. De werkgeversorganisaties dringen er dan ook op aan dat dit hoofdstuk pas in werking treedt na afloop van de lopende sectorale cao's. Deze timing kan dus per sector variëren. De timing van eind september voor het jaar 2022 is sowieso onhaalbaar om tegen dan sectorale cao's voor 2022 af te sluiten rond vorming. Een neutralisatie van dit hoofdstuk voor het jaar 2022 is daarom absoluut noodzakelijk.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken dat recent ook de non-profitakkoorden gesloten werden, waarin ook afspraken gemaakt werden rond vorming. Het wetsontwerp raakt op een negatieve manier aan deze afspraken en evenwichten.

Het groeipad is bovendien voor veel ondernemingen niet haalbaar omwille van bovenvermelde toegenomen kostenfactoren. De impact van de kostenverhoging van deze maatregel op arbeidsorganisatie, loonkost en aantrekkelijkheid van laaggeschoolde arbeid mag niet onderschat worden.

c. Met betrekking tot de toekenning van een individueel recht aan elke werknemer

De leden die werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn geen voorstander van de bepalingen inzake het individueel recht op vorming om de volgende redenen:

- Vooreerst creëert het wetsontwerp ten onrechte de indruk dat een individueel recht op vorming in België nog niet zou bestaan. Er bestaan echter reeds verschillende instrumenten op diverse regeringsniveaus die een individueel recht op vorming garanderen. Zo is er het betaald educatief verlof (BEV), waar de werknemer het recht heeft om met behoud van (een begrensd) loon opleidingen te volgen tijdens de werkuren. Vlaanderen hervormde en vereenvoudigde het stelsel in 2018. Werknemers kunnen 125 uur opnemen, wat ongeveer 16 dagen is. In Wallonië en Brussel werd ten gevolge de staatshervorming het bestaand BEV ongewijzigd overgenomen.
- Daarnaast is er ook nog het tijdskrediet met motief vorming, waardoor een werknemer mits een uitkering afwezig kan zijn van het werk met het oog op het volgen van een vorming. Daarbovenop kennen de deelstaten elk hun eigen instrumenten die hierbovenop voorzien in financiële middelen.
- De toekenning van een individueel recht aan elke werknemer beantwoordt niet noodzakelijk aan de behoeften van ondernemingen en hun werknemers: niet elke werknemer heeft het nodig (verspilling van geld én arbeidstijd), terwijl andere werknemers mogelijk nood hebben aan meer opleiding (starters, werknemers die met nieuwe machines werken ...).
- Opleidingen moeten kaderen binnen de arbeidsrelatie: als het individueel recht op vorming gebruikt wordt voor opleidingen die niets met de arbeidsrelatie te maken hebben, dan is dit een verkeerde besteding van middelen.
- Het al dan niet aanrekenen van opleidingen op het individueel recht kan potentieel ook voor conflicten zorgen tussen werkgever en werknemer.
- Ondernemingen moeten daarom in samenspraak met hun werknemers kunnen bepalen hoe de middelen besteed worden, in functie van de bestaande behoeften van de onderneming en werknemer. Sectoren blijven wel vrij om een individueel recht in te voeren.

- Het suppletief recht dat in 5 dagen voorziet, belemmert de normale sectorale onderhandelingen.

d. Regeling voor kmo's

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn tevreden dat de uitzonderingsregels die voor kmo's reeds waren voorzien in de wet van 5 maart 2017 en die gerechtvaardigd waren door het feit dat in die structuren de opleiding vooral een informele vorm aanneemt, behouden zijn in het wetsontwerp en in het regeerakkoord.

3. Hoofdstuk 4 – Platformeconomie

In de eerste plaats zijn de leden die werkgeversorganisaties vertegenwoordigen van mening dat de voorgestelde regeling nefast zou zijn voor de rechtszekerheid en aanleiding zou geven tot talrijke juridische betwistingen, met name om de volgende redenen:

- De definities van de begrippen “digitaal platform” en “platformexploitant” zijn vaag en voor verschillende interpretaties vatbaar. De definitie van een “platform dat opdracht geeft” is problematisch, aangezien ze geen eenduidige afbakening van het toepassingsgebied toelaat, voorbijgaat aan de grote verschillen tussen de platformen in het gebruik van algoritmes en omdat ze elementen bevat die zich reeds uitspreken over de aard van de arbeidsrelatie, met een overlap tussen criteria en de definitie tot gevolg. Omdat de voorgestelde definitie ruimte laat voor bijzonder veel interpretatie over het specifieke toepassingsgebied en niet focust op platformen waar zich mogelijk kwalificatieproblemen voordoen, zal de maatregel in de praktijk breder toegepast worden dan bedoeld en aanleiding geven tot minder in plaats van meer rechtszekerheid.
- De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, menen dat de voorgestelde regeling afbreuk doet aan het huidige beginsel van gelijkheid van statuut tussen werknemers in loondienst en zelfstandigen, vooral door de volgende elementen:
 - Een eenzijdig vermoeden van arbeidsovereenkomst druist in tegen de geest van de Arbeidsrelatiewet.

- Een mathematische benadering van de kwalificatie houdt bovendien geen rekening met de realiteit. In eenzelfde sector, zelfs voor eenzelfde beroep, kan een arbeidsrelatie worden beschouwd als werknemer, of als zelfstandige.
- Het vermoeden van loondienst zou – op administratief en juridisch vlak – de vrijheid van vestiging als zelfstandige complexer maken, afhankelijk van het feit of de dienstverlener zijn activiteit in een analoog model (offline) of digitaal via een digitaal platform uitoefent. Dit zou een vorm van discriminatie tussen de betrokken zelfstandigen invoeren.
- Het is onevenredig om het vermoeden te laten doorwegen naar het statuut van werknemer in loondienst zodra aan 2 van de 5 of 3 van de 8 criteria is voldaan. In tegendeel, de billijkheid vereist dat het vermoeden slechts wordt vastgesteld wanneer is voldaan aan een meerderheid van de wettelijke criteria, zoals het geval is in het huidige artikel 337/2 van de wet van 27 december 2006.
- De 8 voorgestelde criteria gaan voorbij aan het wettelijke beginsel van het primaat van de feiten wanneer zij de “mogelijkheid” tot exclusiviteit, geolokalisatie, het beperken van de vrije keuze van manier van werken, het beperken van het inkomensniveau van de dienstverlener, het doen naleven van regels inzake gedrag of voorkomen en het beperken van de vrijheid van organisatie van het werk of het opbouwen van een eigen klantenbestand, als voorwaarde stellen. Het woord “kan” moet derhalve in alle specifieke criteria geschrapt worden, om rechtsonzekerheid te voorkomen. Enkel het criterium van de “mogelijkheid om de uitvoering van de prestatie te controleren” is bruikbaar voor de rechtbanken, overeenkomstig het 4^{de} algemene criterium van de wet van 27 december 2006.
- Er worden talrijke onderlinge overlappingen vastgesteld tussen deze 8 criteria (zo zijn sommige criteria subcriteria van andere: criteria 5 en 7 vormen bijvoorbeeld een concretisering van criterium 3), en de voorgestelde criteria zijn niet pertinent om een correcte beoordeling van de aard van de arbeidsrelatie toe te laten. De onderlinge verhouding tussen de verschillende systemen en criteria van deze wet zullen aanleiding geven tot meer betwistingen dan thans het geval is, aangezien de kans bestaat dat het vermoeden vaak zal moeten weerlegd, ook in situaties waarin de zelfstandige activiteit niet ter discussie staat. Zo werken veel zelfstandigen via een uurtarief, zal een opdrachtgever nagaan of de resultaatsverbintenis werd behaald of worden ook tussen zelfstandigen en ondernemingen afspraken gemaakt rond vertegenwoordiging. Ook het beschermen van een klantenportefeuille wijst niet noodzakelijk op de aanwezigheid van een arbeidsrelatie als werknemer.

- De omschrijving van de criteria staat een eenduidige interpretatie in de weg, in het bijzonder in criterium 2 (wat wordt begrepen onder “goede werking basisdiensten”?), criterium 3 (wat wordt begrepen onder “de manier waarop het werk wordt uitgevoerd”) en criterium 4 (wat wordt begrepen onder “collectieve overeenkomsten met erkende werknemersorganisaties”). Wat dit laatste criterium betreft, zijn de werkgeversorganisaties van oordeel dat het toepassingsgebied beperkt moet blijven tot collectieve arbeidsovereenkomsten, en niet uitgebreid kan worden naar collectieve overeenkomsten ruimer opgevat dan cao’s.

Ten tweede vinden de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de maatregel inzake bescherming tegen arbeidsongevallen via de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 inherent discriminatoir is, doordat er een verschil in behandeling ontstaat tussen beoefenaars van hetzelfde beroep louter omwille van het gebruikte communicatiemiddel en kunnen zij principieel niet instemmen met een andere sociale bescherming voor dezelfde categorieën van bijdragebetalenden. Daarnaast kan dit eveneens leiden tot oneerlijke concurrentie tussen de digitale platformen en andere tussenpersonen in de markt. De memorie van toelichting sluit uitdrukkelijk de peer-to-peeractiviteiten uit van het toepassingsgebied van de wet. Desalniettemin maakt het voorontwerp onvoldoende duidelijk of de bescherming tegen arbeidsongevallen ook van toepassing is op personen die via het stelsel van de deeleconomie werken. De werkgeversorganisaties zijn van oordeel dat dit niet het geval kan zijn, vermits dit de facto een derde statuut tussen dat van werknemers en zelfstandigen in zou creëren, iets waartegen de sociale partners zich steeds unaniem verzet hebben.

Verder benadrukken de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat het niet wenselijk is om de bescherming tegen arbeidsongevallen te koppelen aan de definitie van opdrachtgevend platform en platformwerker. Niet alleen zijn deze definities gebrekkig, door de nood aan interpretatie duiden ze de begunstigden ook niet eenduidig aan, waardoor extra onzekerheid ontstaat. Dit zal tot bijkomende juridische betwistingen na ongevallen leiden, wanneer een zelfstandige platformwerker zou vermoeden dat hij mogelijk onder de regeling valt, terwijl het platform het daar niet mee eens zou zijn.

De werkgeversorganisaties vinden het onheus dat de eigenheid van de sociale stelsels van werknemers en zelfstandigen niet gerespecteerd wordt. De sociale zekerheid van de zelfstandigen is geregeld via hun sociaal statuut; de financiering van de sociale prestaties en de instellingen verloopt via het globaal financieel beheer van het sociaal statuut; zelfstandigen nemen via de erkende zelfstandigenorganisaties vertegenwoordigd in het ABC deel aan het sociaal overleg en geschillen die de zelfstandigen en hun sociaal statuut aanbelangen worden behandeld door een kamer van de arbeidsgerechten samengesteld uit een voorzitter en twee sociale rechters-zelfstandigen. Elke regeling moet deze principes respecteren. Om die reden is het voor hen uitgesloten om de invoering van een arbeidsongevallenverzekering voor zelfstandigen te regelen via een uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet voor werknemers.

De werkgeversorganisaties betreuren verder dat de regering het Europese initiatief hierrond niet heeft afgewacht en zich heeft gebaseerd op een ontwerp van richtlijn dat verre van definitief is, met het risico dat mogelijkerwijs bijkomende actie vereist zal zijn, dan wel dat de Belgische reglementering veel strenger zal zijn dan die voor de rest van Europa, waardoor bepaalde vormen van werk in België verloren dreigen te gaan.

4. Hoofdstuk 2 – Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse uurroosters

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, betreuren dat de reeds jarenlange bestaande aankondigingstermijnen van variabele deeltijdse uurroosters plots worden opgetrokken van 5 naar 7 dagen zonder dat er ooit een evaluatie hierover heeft plaatsgehad en zonder dat er problemen werden vastgesteld op het terrein. Het gebruik van deze variabele uurroosters is beperkt, het gaat met andere woorden om een minderheid, maar wel net in die sectoren waar het in het bijzonder nodig is om hiervan gebruik te kunnen maken, zoals bv. de logistiek, autobussen/-cars, taxi's en de kunstensector. De korte mededelingstermijn dient net om het werkvolume goed te kunnen opvangen. In de huidige context, waar flexibiliteit voor ondernemingen heel belangrijk is, is die verlenging van de aankondigingstermijn een doorn in het oog.

5. Hoofdstuk 3 – Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer (normale prestaties op 4 dagen en wisselend weekregime)

Als de regering wil dat deze flexibiliteitsmaatregelen voor de werknemer echt ingang vinden op de werkvloer, dan moet de procedure sterk vereenvoudigd worden, moeten de strafsancties wegvallen en de bijkomende voorziene beschermingen die overeenkomstig het wetsontwerp vasthangen aan de vraag, verdwijnen. De ondernemingen beslissen immers zelf om deze regimes op te nemen in hun arbeidsreglementen – dit is een toepassingsvoorwaarde – waardoor zij expliciet akkoord gaan met de introductie ervan in hun onderneming. Dit maakt de bijkomende bescherming en de overdadige administratieve formaliteiten overbodig en zal ondernemingen doen aarzelen om deze vorm van flexibiliteit voor de werknemers daadwerkelijk in te voeren.

De uitsluitende invoering van de vierdagenweek via cao ingeval de arbeidsduur meer dan 38 u/week bedraagt (en dus uitsluiting van de mogelijkheid via een wijziging van het arbeidsreglement), ook in kleinere ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, vormt een bijkomende belemmering voor de invoering. Dit moet ook kunnen via een wijziging van het arbeidsreglement en wanneer het via cao gebeurt, moet deze automatisch worden opgenomen in het arbeidsreglement, zonder dat hiervoor nog een procedure moet worden gevoerd.

Zowel de aanvraag van een flexibiliteitsregime via schriftelijk verzoek als de antwoorden van de werkgever moeten mogelijk zijn via alle vormen van elektronische communicatie. De duur van de aanvraag van 6 maanden en de verlenging ervan met telkens 6 maanden moet flexibeler kunnen gebeuren en voor een langere periode, zodat de formaliteiten worden verminderd en er beter rekening kan worden gehouden met de arbeidsorganisatie in de ondernemingen.

De mogelijke stopzetting van het wisselend weekregime door de werknemer binnen een periode van 14 dagen zorgt voor rechtsonzekerheid en problemen in de arbeidsorganisatie en is bovendien ten onrechte eenzijdig. Enkel de werknemer heeft het recht om de terugkeer naar zijn oude regime te vragen, terwijl ook ondernemingen dit zouden moeten kunnen omwille van problemen met de organisatie van de arbeid. Er is bovendien onduidelijkheid over het begrip “onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer” ten gevolge waarvan de werknemer kan vragen om het regime te spreiden over 4 weken in plaats van over 2 weken. Van deze mogelijkheid van een onvoorziene gebeurtenis zouden ook de ondernemingen gebruik moeten kunnen maken om een andere invulling te geven aan het wisselend weekregime. Er is bovendien nood aan meer flexibiliteit bij de invulling van het wisselend weekregime onder andere inzake de 4 weken tijdens het derde trimester, vermits nu enkel de eerste twee weken gecompenseerd kunnen worden door de laatste twee weken. Een bredere keuzemogelijkheid hierin komt zowel de werkgever als de werknemer ten goede.

Alle zeer zware formaliteiten die in de wetgeving worden voorzien voor deeltijdse arbeid en die tot doel hebben om zwartwerk bij deeltijdse arbeid tegen te gaan, worden hier ten onrechte gewoon gekopieerd, hoewel het hier over voltijdse arbeid gaat en zij verzwaren derhalve de administratieve lasten aanzienlijk. Het gaat over de te voorzien en te bewaren documenten, evenals de lange termijnen van bewaring. De betreffende documenten worden ook beschouwd als sociale documenten en bij overtreding zijn er ten onrechte strafsancities voorzien.

Tot slot zijn de werkgeversorganisaties het niet eens met het feit dat de schriftelijke overeenkomst van een individuele werknemer aan zijn werkgever in verband met zijn arbeidsorganisatie en arbeidstijd moet worden bezorgd aan het CPBW. Dat is in deze niet bevoegd. De werkgever heeft het prerogatief van de arbeidsorganisatie en het CPBW oefent geen bevoegdheden uit inzake arbeidsregelingen en houdt zich nooit bezig met individuele dossiers (dit is tegenstrijdig met zijn collectieve welzijnsopdracht in de onderneming om “*alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen*”, in artikel 65 van de wet van 4 augustus 1996).

6. Hoofdstuk 5 – Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers – arbeidsinschakelingsprogramma

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, betreuren dat de regering deze afwijkingen van de minimale arbeidsduur voor deeltijdse arbeid niet algemeen voorziet voor alle vormen van arbeid. Deze minimumvereisten belemmeren de flexibiliteit van zowel werknemers als werkgevers (bijvoorbeeld in de platformeconomie).

7. Hoofdstuk 6 – Transitietrajecten (bij ontslag, terbeschikkingstelling van de werknemer aan een “werkgever-gebruiker” gedurende de opzeggingstermijn)

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn tevreden met de wettelijke verankering van de transitietrajecten via de Arbeidsdeal. Om de beoogde werkzaamheidsgraad van 80% tegen 2030 te behalen en om onze sociale zekerheid derhalve betaalbaar te houden, is het absoluut noodzakelijk om in te zetten op activerende maatregelen. De transitietrajecten zijn daarvoor bestemd. Het correct faciliteren van transities is een expertise op zich en vereist de nodige garanties opdat de transitietrajecten op een juridisch correcte manier zouden kunnen worden georganiseerd.

Niettegenstaande deze positieve aspecten suggereren de werkgeversorganisaties een aantal aanpassingen aan de betreffende teksten.

De werkgeversorganisaties stellen vast dat het transitietraject zoals voorzien in de Arbeidsdeal uitsluitend zou kunnen worden aangeboden in het kader van een ontslag waarbij een opzeggingstermijn dient te worden gepresteerd. Het lijkt de werkgeversorganisaties alvast aangewezen ook te voorzien in de mogelijkheid van een transitietraject in geval van een ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding, dan wel de mogelijkheid van een transitietraject nog voor de eigenlijke opzeg van de initiële arbeidsovereenkomst te bieden. Ook in het kader van een collectief ontslag moet dit transitietraject toepasbaar zijn.

Bovendien vinden de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen het primordiaal om werkgevers de mogelijkheid te geven om transitietrajecten aan te bieden aan hun arbeidsongeschikte werknemers teneinde deze op een kwaliteits- en respectvolle manier naar een nieuwe tewerkstelling te kunnen begeleiden indien het niet mogelijk is om binnen de eigen organisatie een aangepaste functie aan te bieden.

De rol van de erkende uitzendbedrijven bij de organisatie van de transitietrajecten is nog onvoldoende duidelijk. De huidige tekst spreekt over “bemiddeling” door een uitzendbureau. Het is evenwel voor de werkgeversorganisaties niet duidelijk wat hieronder concreet dient te worden begrepen. Het is de kernactiviteit van erkende uitzendbedrijven om in overeenstemming met de wet uitzendkrachten tijdelijk ter beschikking te stellen van andere werkgevers (= de gebruikers).

Omwille van de rechtszekerheid suggereren de werkgeversorganisaties ten slotte om de term “arbeidsbemiddelingsdienst” te wijzigen naar “de publieke regionale arbeidsbemiddelingsdiensten”.

8. Hoofdstuk 7 – Bevorderen van de inzetbaarheid (artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

Het is van fundamenteel belang om, zoals de laatste versie van de tekst van het voorontwerp van wet bepaalt, het principe van de aanrekening van de 4 weken op de opzeggingsvergoeding voor de waarde van de outplacement te behouden, want dat is een essentieel onderdeel van het evenwicht dat werd verkregen tijdens de verhoging van de opzeggingstermijnen in het kader van het eenheidsstatuut eind 2013 (wet van 26 december 2013). De tenuitvoerlegging van artikel 39ter mag geen instrument zijn om eerdere overeenkomsten uit evenwicht te brengen, en zeker geen overeenkomst die zo belangrijk is als die waarover onderhandeld werd in het kader van de harmonisatie van de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden.

Bovendien bepaalt artikel 41, § 3 van de wet van 3 juli 1978 reeds dat de werknemer in geval van outplacement één dag per week van het werk afwezig mag zijn zodra de outplacement aanvangt. Ter wille van de rechtszekerheid wordt dan ook voorgesteld om de passage met betrekking tot de afwezigheid van de werknemer als volgt aan te passen: *“Overeenkomstig artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, heeft de werknemer het recht om van het werk afwezig te zijn met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op dit deel van de opzeggingstermijn of dient deze zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op deze opzeggingsvergoeding.”*

9. Hoofdstuk 8 – E-commerce

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, juichen de mogelijkheid toe om experimenten te kunnen opzetten rond nachtarbeid in de e-commerce, om zo de ontwikkeling van e-commerce in België te stimuleren en hiervan de vruchten te plukken op het vlak van tewerkstelling en economische groei. De mogelijkheden zijn evenwel beperkt en eenmalig en de procedure is omslachtig en zorgt voor veel administratieve (over)last(en), wat de concrete toepassing ervan dreigt te verhinderen. De normale cascade van ondernemingsorganen wordt omgedraaid, waardoor er bijkomende bevoegdheden worden gegeven aan het CPBW. Deze leden pleiten ervoor de normale cascade te behouden (namelijk dat bij gebrek aan ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging bevoegd is), doch onderstrepen het belang van het feit dat de experimenten niet kunnen worden geblokkeerd. Ook de bijkomende (ontslag)beschermingen zijn buitensporig (instappen is immers op vrijwillige basis) en vormen een belemmering voor de experimenten (zie hierover ook in de vorige hoofdstukken). Het toepassingsgebied van de beschermingen werd in het wetsontwerp bovendien onvoldoende afgelijnd tot de afdelingen waar de experimenten zullen plaatsvinden. Tot slot wordt er voorzien dat dit onderdeel wordt geëvalueerd na 1 jaar, terwijl de maximumduur van de experimenten 18 maanden is. Zij pleiten er dan ook voor om hiervoor een langere termijn van bijvoorbeeld 2 jaar te voorzien, zoals voor alle andere hoofdstukken. De werkgeversorganisaties hopen dat na evaluatie deze mogelijkheid van experimenten inzake de arbeidsduur zullen worden bestendigd en uitgebreid.

10. Hoofdstuk 9 – Recht op deconnectie

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verwelkomen in principe de mogelijkheid om hierover via cao afspraken te maken op interprofessioneel en/of sectorniveau. Een dergelijke problematiek dient immers bij uitstek aangepakt te worden op het geëigende niveau door werkgevers en werknemers. Een wettelijk ingrijpen zal nooit de complexe realiteit in de arbeidswereld kunnen vatten en is daardoor waarschijnlijk eerder contraproductief, ook al omdat er geen enkele aanzet is om de onderliggende oorzaken aan te pakken.

Nergens is trouwens vermeld wat dat “recht op deconnectie” dan wel inhoudt. Het privéleven komt ter sprake. Gaat het dan ook over het permanent verbonden zijn met social media, TV, laptop, enz. (het echte probleem cf. het nog lopende onderzoek van UGent)? Recht op deconnectie buiten de arbeidsuren is onlosmakelijk verbonden met de verplichting tot connectie tijdens de uren. Het zogenoemde recht in hoofde van de individuele werknemer kan door anderen (werkgever, chef, collega’s, klanten ...) slechts gerespecteerd worden als ze te allen tijde weten wanneer iemand aan het werk is of hoort te zijn. Dit is bijgevolg nefast voor het geven van voldoende autonomie en flexibiliteit aan de werknemer en gaat helemaal in tegen werkvormen zoals telewerk, waarbij ruime autonomie wordt gegeven aan werknemers om hun taken uit te voeren en te combineren met privétaken.

Er bestaat geen verplichting voor een werknemer om buiten de grenzen van de arbeidsduur werk te presteren. Het is daarom beter om in deze niet te spreken over “de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer” maar te verwijzen naar “de modaliteiten van connectie en deconnectie” in lijn met het Europese autonome kaderakkoord van de sociale partners rond digitalisering. Bovendien hebben de Europese sociale partners zich er in hun nieuwe werkprogramma toe geëngageerd om het EU-kaderakkoord van 2002 te heronderhandelen en vervolgens om te zetten via een Europese richtlijn. Afspraken rond (de)connectie maken deel uit van dit engagement. Het is aangewezen om de uitkomst van dit proces af te wachten alvorens eventuele stappen te zetten voor omzetting in onze nationale context.

Opvallend is ook dat het voorontwerp het zogezegde “recht op deconnectie” plots vertaalt naar “een recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters”. Connectiviteit en bereikbaarheid zijn verwante, maar wel verschillende begrippen. Dit geeft duidelijk aan dat het voorontwerp niet matuur is en dat de opsteller onvoldoende vertrouwd is met de materie. Het “niet bereikbaar zijn” zou daarenboven tot zeer grote problemen leiden voor de wachtdiensten, die voornamelijk in de socialprofitsector essentieel zijn voor de continuïteit van de dienstverlening. Het bereikbaar zijn tijdens een wachtdienst is essentieel en het is ontoelaatbaar om de verschillende akkoorden hierover in vraag te stellen.

Kortom, een bijkomend “recht op deconnectie” is niet wenselijk. Principeel bestaat het al via de arbeidstijd en welke inhoud je er ook aan geeft, structurele oplossingen blijven uit. Wel is het aanbevolen om te komen tot een dialoog op ondernemingsniveau om de modaliteiten van connectie en deconnectie te bepalen, waarbij het functioneren van de onderneming in haar geheel en van de werknemers bespreekbaar wordt gemaakt, naar structurele verbeteringen of oplossingen wordt gezocht en waarbij maatwerk mogelijk is. Dat vergt geen nieuw wettelijk kader, maar wel een andere ingesteldheid.

Tot slot verheugen de werkgeversorganisaties zich erover dat rekening werd gehouden met de situatie van kleinere structuren, maar betreuren zij het dat de regering bij het opstellen van haar beleid opnieuw vergeet rekening te houden met de situatie van grotere structuren.

11. Hoofdstuk 10 – Opleidingsplannen

Het verplicht opstellen van opleidingsplannen én het neerleggen ervan zorgt voor een onnodige administratieve last voor de ondernemingen. In de realiteit zullen zij vaak dubbel werk moeten leveren om hun opleidingsprojecten om te zetten naar een opleidingsplan in een format dat kan worden neergelegd.

Gezien de timing van de adviesvraag en de mogelijke/te verwachten resterende procedure, lijkt het de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen onhaalbaar om nog vóór 2022 een opleidingsplan op te maken, een raadpleging te voorzien en een neerlegging te doen.

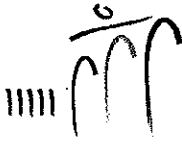
De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat het voorontwerp voorziet in het opstellen van een meerjarenplan. Zij zijn er dan ook vragende partij voor dat wanneer een meerjarenplan wordt opgesteld, er geen verplichte jaarlijkse raadpleging en neerlegging moet gebeuren voor de looptijd van het meerjarenplan.

Tot slot verheugen de werkgeversorganisaties zich erover dat rekening werd gehouden met de situatie van kleinere structuren, maar betreuren zij het dat de regering bij het opstellen van haar beleid opnieuw vergeet rekening te houden met de situatie van grotere structuren.

12. Hoofdstukken 11 & 12 – Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten en monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Het tweejaarlijkse verplichte debat over de problematiek van de knelpuntberoepen en het opmaken van een lijst en een verslag met oorzaken en advies met maatregelen om deze tekorten te verhelpen, leidt tot extreme administratieve lasten voor de sectoren. Hetzelfde geldt voor het verplicht opstellen van een verslag over diversiteit en een actieplan om de verschillen weg te werken.

In plaats van meer administratieve lasten, hebben sectoren en ondernemingen net inhoudelijke en financiële steun nodig om hier op een degelijke en waardevolle manier werk van te kunnen maken.



Bruxelles, le 10 mars 2022

Monsieur P.-Y. Dermagne
Vice-Premier Ministre et Ministre de
l'Economie et du Travail
Rue Ducale 61

1000 Bruxelles

ABG/AB - N° S/ 101460

Compte individuel formation – Implication du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie

Monsieur le Ministre,

Le Conseil national du Travail a eu récemment l'occasion d'être informé par votre cellule stratégique, l'ONSS et Sigedis, sur l'état d'avancement du projet relatif à la création d'un compte de formation individuel. Ce projet est réalisé dans le cadre du Plan de relance et d'investissement, en application de la Facilité pour la relance et la résilience. Lors de la session d'information sur ce point, il a été indiqué que la réalisation de ce projet, qui court jusqu'en 2026 et pour lequel une première application fonctionnelle est prévue pour 2024, se fera en collaboration étroite avec les Régions et les partenaires sociaux au niveau du Conseil national du travail, tant pour l'adoption du cadre réglementaire que pour le développement des fonctionnalités (ICT).

Le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie ont également pu bénéficier d'une information de la part du Secrétaire d'Etat DERMINE sur l'état de mise en œuvre du Plan de relance et d'investissement. Celui-ci doit faire l'objet d'un rapportage régulier auprès de la Commission européenne. Le Secrétaire d'Etat a fait part aux partenaires sociaux de sa volonté de les associer au suivi et à l'évaluation de ce plan de relance.

Concernant plus spécifiquement la mise en place du compte de formation individuel, les Bureaux du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie relèvent que cette mesure s'inscrit dans la suite du Plan d'action sur le socle européen et devrait contribuer à la réalisation du grand objectif de l'Union européenne en matière de formation, avalisé lors du sommet de Porto, à savoir que : « d'ici à 2030, 60 % des adultes en âge de travailler devraient participer à des activités de formation chaque année. »

Sur la base des premières informations issues des échanges précités, les deux Conseils constatent que la mise en œuvre du projet soulève différentes questions, concernant :

- le groupe cible visé ;
- les types d'informations qui vont être chargées sur ce compte ;
- l'articulation avec les initiatives qui ont été annoncées dans le cadre du budget fédéral pour 2022 ;
- l'implication des Régions et Communautés et l'articulation avec les projets qui sont développés par ces entités, souvent en concertation avec les partenaires sociaux ;

./.

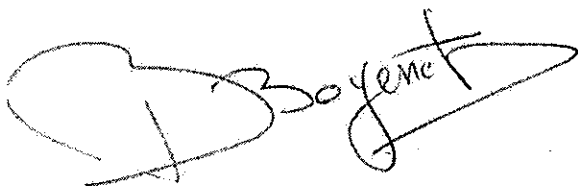
- l'articulation qui va être recherchée avec les initiatives des partenaires sociaux sectoriels ;
- la coordination avec les évolutions européennes concernant le compte individuel ;
- la place qui sera réservée sur le compte aux compétences acquises à l'étranger ;
- la manière dont il sera tenu compte des spécificités des plus petites entreprises au regard de l'ensemble du dispositif ;
- et enfin la manière dont les partenaires sociaux seront systématiquement associés à ce projet, notamment par le biais des deux Conseils.

À cet égard, les deux Conseils rappellent l'avis qu'ils ont émis d'initiative le 23 mars 2021, en collaboration avec le CFDD, et dans lequel ils ont précisé ce qui suit : « Les Conseils peuvent soutenir l'idée d'un Compte de formation pour tous ceux qui se présentent sur le marché du travail ou pourraient s'y présenter, mais les modalités précises (champ d'application, lien avec le cadre légal actuel, les exceptions éventuelles, modalités de financement, ...) doivent encore être déterminées par les partenaires sociaux et en concertation avec les entités fédérées. Vu leur expertise et leur compétence au niveau de la formation, il est essentiel que le CCE et le CNT soient impliqués dans son élaboration afin de pouvoir tenir compte de la diversité des réalités de terrain. »

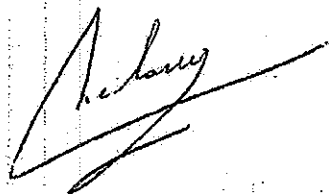
Compte tenu des compétences dévolues aux Communautés et aux Régions en matière de formation, l'implication des entités fédérées apparaît comme étant une première condition essentielle à l'efficacité du dispositif qui sera prévu. En outre, les questions soulevées se situent au cœur de la concertation sociale tant au niveau fédéral, qu'au niveau des Communautés et des Régions.

Compte tenu de ces éléments, les Bureaux souhaiteraient qu'un échange soit organisé avec votre cellule stratégique, selon les modalités et un calendrier à définir, pour connaître l'état de la question, notamment sur les mesures qui sont envisagées par le Gouvernement pour concrétiser, en collaboration avec les entités fédérées, le compte de formation individuel, et ce, en particulier également afin de faire la clarté sur la manière dont les partenaires sociaux fédéraux vont être associés à l'ensemble du trajet.

Nous vous remercions d'avance pour l'attention que vous voudrez bien accorder à cette demande et vous prions, Monsieur le Ministre, d'agréer l'expression de notre haute considération.



B. Bayenet
Président du Conseil
central de l'économie



R. Delarue
Président du Conseil
national du Travail