

Brussel, 19 juli 2024

B/D.24-144

De Nationale Arbeidsraad, een cruciale speler in de arbeidswereld

De Nationale Arbeidsraad, afgekort NAR, is een onontbeerlijke speler wil men in de arbeidswereld komen tot haalbare en gedragen oplossingen.

Omdat ze is samengesteld uit de meest representatieve interprofessionele werknemers- en werkgeversorganisaties¹, kunnen de adviezen en cao's aangenomen in deze instelling immers bogen op een ruim draagvlak dat reikt tot op de werkvloer van de kleinste onderneming.

Door hun technische kennis, hun kennis van de historische ontwikkeling van een dossier en hun kennis van het terrein, betekenen de sociale partners een grote meerwaarde. Ze staan eveneens garant voor een globale benadering van de onderwerpen dankzij hun uitgebreid netwerk, zowel op internationaal en Europees vlak als op sector- en ondernemingsvlak.

Wat doet de NAR?

De NAR heeft wettelijk de volgende bevoegdheden:

- het uitbrengen van **adviezen** of het formuleren van voorstellen betreffende de federale sociale vraagstukken voor de privésector, aan de Belgische regering en/of het parlement. Bovendien heeft de NAR krachtens diverse wetten de opdracht adviezen te geven of voorstellen te doen vooraleer de desbetreffende uitvoeringsbesluiten worden aangenomen. Dat geldt zowel voor het individueel en collectief arbeidsrecht (arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten, bescherming van het loon ...) als voor het socialezekerheidsrecht (onderwerping aan de sociale zekerheid, begrip "loon waarop bijdragen verschuldigd zijn", pensioenen ...).
- ingevolge de wet van 5 december 1968 is de NAR ook gemachtigd **collectieve arbeidsovereenkomsten** te sluiten voor het geheel van de economische bedrijvigheid of voor een van de bedrijfstakken. Deze cao's hebben, als ze algemeen verbindend verklaard worden – wat meestal het geval is – dezelfde waarde als een wet.

¹ Werknemersorganisaties: ACV, ABVV, ACLVB – werkgeversorganisaties: VBO, UNIZO, UCM, UNISOC, de landbouworganisaties.

- de veeleer residuale bevoegdheid is het geven van adviezen over bevoegdheidsconflicten tussen paritaire comités.

Op dit ogenblik (1 juli 2024) zijn er 172 cao's gesloten en meer dan 90 % van de 2426 adviezen en alle 139 rapporten zijn eenparig. Tussen 1 januari 2024 en 30 juni 2024 waren zelfs alle 25 adviezen eenparig.

De NAR-**aanbevelingen** gericht aan ondernemingen en sectoren betreffen doorgaans multidisciplinaire thema's, zoals aanbeveling nr. 31 (juni 2024) over de preventie van ziektes en re-integratie van werknemers met gezondheidsproblemen en aanbeveling nr. 30 (november 2023) over de preventie van burn-out.

De laatste jaren neemt de NAR trouwens in meerdere dossiers een **coördinerende rol** op zich: diverse stakeholders worden samengebracht, waardoor een thema in al zijn aspecten wordt benaderd en er vanuit die invalshoek adviezen worden uitgebracht: return-to-work-platform, de digitalisering van de sociale zekerheid, de pilootprojecten burn-out en innovatieve arbeidsorganisatie in uitvoering van het IPA 2017-2018.

De NAR draagt, in samenwerking met de CRB, ook bij tot de voorbereiding en uitwerking van de afspraken van de **Groep van 10** door middel van onder meer cao's en adviezen.

Kortom, veel aspecten van de Belgische omkadering van de arbeidsrelatie en de sociale zekerheid in de privésector zijn dan ook gebaseerd op cao's, eenparige adviezen, rapporten en aanbevelingen die in de NAR werden goedgekeurd.

De NAR volgt uiteraard ook nauwgezet de **Europese en internationale dimensie** op. Zo is de NAR het Belgisch contactpunt voor alle IAO-aangelegenheden. Bij de omzetting van de EU-richtlijnen die verband houden met de arbeidswereld speelt de NAR een zeer belangrijke rol via zijn adviezen en aanbevelingen, en indien nodig door een cao te sluiten.

Hij werkt ook **samen** met andere organisaties en instellingen: de CRB voor thema's met een budgettaire en economische dimensie, de sociaaleconomische raden in de deelstaten en andere adviesraden (vb. het recente advies over de noodzaak van een coöperatief federalisme) en de sociaaleconomische raden van de Europese lidstaten.

Hoe werkt de NAR?

De werking van de NAR lijkt op die van een wetgevende vergadering. Er worden inhoudelijke debatten gehouden in commissies. Op basis van die werkzaamheden worden vervolgens binnen de Raad adviezen aangenomen en cao's gesloten.

Het zoeken naar een **consensus** is het fundamentele uitgangspunt in de werkzaamheden van de NAR. Het draagt bij tot **de sociale vrede**, bevordert de samenwerking en bestrijdt op die manier de polarisatie in de maatschappij.

Dit proces vergt tijd en middelen:

- In kaart brengen van de situatie, de feiten en data. Hierbij wordt waar nodig een beroep gedaan op de collega's van de CRB, de instellingen van sociale zekerheid, relevante beleidscellen en FOD's, de Gewestelijke instellingen, het Federaal Planbureau, de Europese Commissie, internationale instellingen zoals de IAO en de OESO, alsook academici en praktijkdeskundigen;
- Identificeren van mogelijke punten van convergentie en divergentie;
- Terugkoppeling naar de mandaatgevers, het uitschrijven van de teksten en de finale goedkeuring.

De doelstelling is streven **naar evenwichtige oplossingen** die rekening houden met de belangen van werkgevers en werknemers, met de situatie op en de noden van het terrein en met nieuwe evoluties in de wereld, de EU en in België én die werkbaar zijn in de praktijk. De standpunten en cao's van de NAR bieden ruimte voor en houden rekening met akkoorden in sectoren en in ondernemingen.

Onze boodschap

De sociale partners hechten enorm veel belang aan de uitvoering van hun eenparige adviezen en voorstellen, waaraan vaak een lang en intens proces aan voorafging.

Het is daarom ook cruciaal dat bij nieuwe projecten op sociaal vlak voldoende tijd en ruimte wordt vrijgemaakt om tot akkoorden te kunnen komen. Ideaal is betrokkenheid bij de start van het project en om binnen een vooraf bepaald kader ruimte te laten om de eerste contouren of krijtlijnen te kunnen uittekenen.

De sociale partners dienen te worden betrokken bij de dossiers die een directe impact hebben op de wereld van arbeid en arbeidsrelaties. Zo wordt momenteel in de NAR een aantal belangrijke dossiers besproken die een sterke betrokkenheid van de sociale partners vereisen, zoals de hervorming van de verlofstelsels, loontransparantie (omzetting van de richtlijn), de minimumlonen, artificiële intelligentie, herstructureringen, de re-integratie van zieken en de hervormingen van de pensioenen.

De sociale partners vinden het essentieel dat de beleidsmakers de rol van de NAR erkennen en consensuele adviezen dus ook honoreren in de uitwerking van wetsvoorstellen, wetsontwerpen en besluiten.
