



Perscommuniqué

De Nationale Arbeidsraad is op 27 september 2022 om 16 uur in plenaire zitting samengekomen onder het voorzitterschap van de heer R. Delarue

Naar werk met meer transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

De Raad heeft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 161 gesloten betreffende het recht voor een werknemer om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen.

Hiermee krijgt de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie uitwerking in België voor de werkgevers en de werknemers die onder het toepassingsgebied van de cao-wet vallen.

De sociale partners zijn van oordeel dat een overgang naar een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden dient te worden gestimuleerd, waarbij rekening wordt gehouden met de evenwichten tussen de behoeften van werkgevers en werknemers.

Om dit instrument in de ondernemingen tot leven te brengen, zo dicht mogelijk bij de realiteit op het terrein, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst de bijzonderheid dat veel ruimte wordt gelaten voor de sociale dialoog op ondernemings- of sectorniveau.

De collectieve arbeidsovereenkomst voert enerzijds het recht in voor de werknemer met tenminste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen en bevat anderzijds de voorwaarden, procedurele regels en waarborgen voor de uitoefening van dit recht.

Er wordt voorzien in een bescherming tegen nadelige behandeling en een ontslagbescherming voor de werknemer die gebruik maakt van de rechten die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomst.

De collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd en heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2022.

De Raad heeft op dezelfde datum het advies nr. 2.314 uitgebracht, dat de collectieve arbeidsovereenkomst toelicht en eveneens een aantal bemerkingsen maakt over het wetsontwerp tot omzetting in Belgisch recht van dezelfde richtlijn (DOC 55 2811/001). Een wettelijke regeling zal immers blijven gelden als suppletieve regeling voor de werknemers en werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de cao-wet vallen.

Naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven

Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad is in werking getreden op 1 augustus 2019. Om één van de luiken van die richtlijn om te zetten, heeft de Raad op 27 september 2022 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 162 betreffende flexibele werkregelingen gesloten. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers en werkgevers die onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten vallen. Voor de werkgevers en werknemers die niet onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, blijft daarentegen een suppletieve wettelijke regeling gelden.

Zowel de Europese richtlijn als de omzettingsinstrumenten, waarvan de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst er één is, hebben tot doel de gelijke kansen voor mannen en vrouwen te versterken en de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te stimuleren, door het voor werknemers die ouders of mantelzorgers zijn, eenvoudiger te maken om hun werk en gezin te combineren, waarbij ook rekening wordt gehouden met de organisatorische behoeften van de onderneming en maatschappelijke keuzes.

Om dit instrument in de ondernemingen tot leven te brengen, zo dicht mogelijk bij de realiteit op het terrein en bij de behoeften van werknemers met gezinsverantwoordelijkheden, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst de bijzonderheid dat veel ruimte wordt gelaten voor de sociale dialoog op ondernemings- of sectorniveau om in de onderneming flexibele werkregelingen in te voeren of op te starten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voert een recht voor werknemers in om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden. Zij voorziet in de omkaderende voorwaarden van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, bepaalt welke vormen van aanpassingen kunnen worden aangevraagd en verduidelijkt de uitvoeringsmodaliteiten van het recht, alsook de waarborgen voor het uitoefenen van het recht.

Tegelijkertijd met het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft de Raad daarnaast in zijn collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103/6 zijn collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet aangepast, om de negatieve gevolgen van het opnemen van een flexibele werkregeling bij de overgang van deze flexibele regeling naar een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen te neutraliseren.

Deze twee collectieve arbeidsovereenkomsten treden in werking op 1 oktober 2022.

De Raad heeft op dezelfde datum het advies nr. 2.315 uitgebracht, waarin deze twee collectieve arbeidsovereenkomsten worden toegelicht en een aantal bemerkingen worden geformuleerd bij het wetsontwerp tot omzetting van de Europese richtlijn in het Belgisch recht.

De Raad spreekt zich uit over twee ontwerpen van koninklijke besluiten die invulling geven aan zijn voorgestelde oplossing voor de vervallen sociale cheques.

In zijn advies nr. 2.301 van 28 juni 2022 formuleerde de Raad een voorstel voor een pragmatische, concrete en structurele oplossing voor de bestemming van niet-gebruikte bedragen van maaltijd-, eco- en Corona-/consumptiecheques op hun vervaldatum. In zijn advies nr. 2.316 spreekt hij zich uit over twee ontwerpen van koninklijke besluiten die gevolg geven aan dat advies.

Impact van de uitbreiding van het rouwverlof

De wet van 27 juni 2021 heeft het rouwverlof verlengd van 3 tot 10 dagen bij het overlijden van de echtgenoot, samenwonende partner of een kind, evenals een pleegkind in langdurige pleegzorg. In zijn advies nr. 2.317 onderzoekt de Raad welke impact deze verlenging heeft op de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 12 bis en 13 bis van de Nationale Arbeidsraad en vraagt hij zich af of het beginsel van de gelijke behandeling van arbeiders en bedienden wordt gerespecteerd.

Om de rechtszekerheid voor alle werknemers te garanderen, pleit de Raad ervoor een reflectie te houden over de praktische toepassing van de wet van 27 juni 2021 om deze indien nodig in overeenstemming te brengen met het gelijkheidsbeginsel.

Bijdrage van de sociale partners over de maatregelen die door België werden genomen om uitvoering te geven aan de bepalingen van de geratificeerde IAO-verdragen

De Raad heeft het advies nr. 2.318 uitgebracht over een rapport voor de rapporteringsoefening 2022 over een aantal door België geratificeerde verdragen. Hij heeft zich meer bepaald toegespitst op de reeds verrichte of nog lopende werkzaamheden in verband met het verdrag nr. 81 betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel, op het verdrag nr. 97 betreffende migrerende arbeiders, op het verdrag nr. 111 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening, op het verdrag nr. 156 betreffende arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid en op het verdrag nr. 177 betreffende thuiswerk.

De teksten zijn beschikbaar op de website van de Raad (www.nar-cnt.be).