

Opleidingen, WG-groeperingen en interim

De wet rond werkbaar en wendbaar werk voorziet in een hervorming van de opleidingsinspanningen vanaf 2017. Bovendien volgt er nog een woordje uitleg over werkgeversgroeperingen en interimcontracten voor onbepaalde duur.

1. Opleidingen van werknemers

1.1.2017: interprofessionele doelstelling (nu: 1,9% van de loonmassa) wordt omgezet in een doelstelling van 5 dagen opleiding per jaar, per VTE	
Mogelijke scenario's	Voorzien in een opleidingsinspanning van:
1) Afsluiten nieuwe cao in een paritair (sub)comité	<ul style="list-style-type: none">• Minimum 2 dagen/jaar/VTE;• Een groeipad om het objectief van 5 dagen te bereiken
2) Verlenging bestaande sector-cao (2013-2014 of 2015-2016)	<ul style="list-style-type: none">• Minimum gelijk aan de bestaande inspanning, uitgedrukt in dagen op niveau van de bedrijfstak;• Een groeipad dat regels bepaalt over hoe het objectief van 5 dagen bereikt kan worden.
3) Bij afwezigheid van sectorale cao, instelling van een individuele vormingsrekening	<ul style="list-style-type: none">• Minimum 2 dagen (= opleidingskrediet) voor de voltijdse werknemers, die gedurende een heel jaar aan de slag waren in het bedrijf;• Een groeipad om het objectief van 5 dagen te bereiken <p>Opmerking: het saldo niet-opgebruikt opleidingskrediet wordt overgedragen naar het volgende jaar.</p> <p>Te bepalen (via KB): modaliteiten rond de toekenning van het opleidingskrediet voor de werknemer die niet voltijds werken / wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige jaar dekt.</p>
4) Geen van bovenstaande scenario's is toepasbaar	<ul style="list-style-type: none">• Recht op 2 dagen / jaar/VTE (verhoging pas mogelijk vanaf 1.1.2019, via KB)• Tijdens of buiten arbeidstijden (geen overloon) <p>Te bepalen (via KB): modaliteiten rond de toekenning van het opleidingskrediet voor de werknemer die niet voltijds werken / wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt.</p>
Afwijkend regime voor ondernemingen met minimum 10 en minder dan 20 VTE's	
Ondernemingen met minder dan 10 werknemers worden uitgesloten	

2. Werkgeversgroeperingen

Er bestonden reeds wettelijke bepalingen rond de werkgeversgroeperingen. Het wetsontwerp zorgt er nu voor dat deze bepalingen vereenvoudigd worden, zodat het in de toekomst makkelijker wordt om hierop een beroep te doen. Eigenlijk komt het neer dat verschillende bedrijven zich gaan groeperen in een rechtsvorm (bijvoorbeeld een vzw) en waarbij de leden van deze vzw (de bedrijven) de diensten van werknemers gaan delen tussen elkaar.

De werkgeversgroepering kan de rechtsvorm hebben van een vzw of een ESV (economisch samenwerkingsverband). Om als werkgeversgroepering erkend te kunnen worden, moet er een voorafgaandelijke toestemming komen van de Minister van Werk. Deze toelating zal in principe gelden voor onbepaalde duur.

Een werkgeversgroepering mag niet groter zijn (of worden) dan een bepaalde grens : maximum 50 werknemers kunnen er tewerkgesteld worden. Deze grens zal overschreden kunnen worden, maar dan dient er wel een afwijking worden gevraagd en moet de werkgeversgroepering zich bovendien laten bijstaan door externe partijen.

De Minister van Werk duidt het bevoegde paritair comité aan. Als alle leden van de groepering onder één paritair comité vallen, dan wordt dit gekozen. Als de leden onder verschillende paritaire comités vallen, dan zal de Minister van Werk het bevoegde paritair comité aanduiden op basis van het grootste aantal volume in arbeidsuren voorzien in de terbeschikkingstelling, dan wel het paritair comité met het grootste volume van tewerkstelling van vaste werknemers.

Opgelet! De werkgeversgroepering mag geen werknemers ter beschikking stellen van een lid dat geconfronteerd wordt met een staking of lock-out. Bovendien zijn alle leden van de groepering hoofdelijk aansprakelijk voor de sociale en fiscale schulden van de groepering.

3. Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur

De mogelijkheid om een contract voor onbepaalde duur af te sluiten in het kader van uitzendarbeid, kan enkel geactiveerd worden via het paritair comité voor de uitzendarbeid (322). Indien er geen sectorale cao wordt afgesloten, blijft deze bepaling zonder gevolg.

Indien deze bepalingen zouden geactiveerd worden, worden deze contracten onderworpen aan de regels voor de normale arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, weliswaar met twee uitzonderingen:

- De sectorale cao zou eventueel afwijkende opzeggingstermijnen kunnen voorzien voor deze contracten voor onbepaalde duur;
- De contracten zouden moeten worden afgesloten volgens een bepaald type-contract, dat afgesproken moet worden binnen het paritair comité voor de uitzendarbeid.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur rond uitzendarbeid, kan periodes zonder uitzendopdracht bevatten, maar:

- Periodes zonder uitzendopdracht zullen worden gelijkgesteld als periodes van tewerkstelling voor de berekening van de anciënniteit en de rechten inzake jaarlijkse vakantie.
- Er geldt voor deze periodes een minimum gewaarborgd uurloon (hoogte te bepalen via het paritair comité voor de uitzendarbeid).
- Deze arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur kan niet worden geschorst omwille van economische werkloosheid.