

WERKBAAR EN WENDBAAR WERK

De ministerraad heeft vrijdag 28 oktober het plan Werkbaar en wendbaar werk goedgekeurd.

De regering wil zo flexibiliteit voor ondernemers en werknemers versterken. De eerste stappen naar een Belgisch arbeidsrecht dat klaar is voor de 21 eeuw. De nieuwe maatregelen bieden u als ondernemer veel opportuniteiten, maar de complexiteit blijft.



Wij selecteerden de maatregels die voor uw onderneming het belangrijkst zijn en beoordelen elk van de maatregelen aan de hand van drie eenvoudige criteria:



- **impact organisatie,**
- **snelheid realisatie,**
- **en eenvoud implementatie**



Niet alle maatregelen en niet alle details komen aan bod. Zo bespreken we de maatregelen inzake vorming en uitzendarbeid niet. U krijgt wel zicht op wat voor uw onderneming werkbaar is vanaf 1 januari 2017.




Eerst moet wel het Parlement nog instemmen met het ontwerp van de regering...



MAATREGEL	Krijgt u meer flexibiliteit als ondernemer?	Onmiddellijk van kracht of wachten op cao?	Hoe eenvoudig is de implementatie?
<p>Annualisering van de arbeidsduur, nieuwe “kleine flexibiliteit”</p> 	<p>U wint aan flexibiliteit, maar minder sterk dan in initieel aangekondigd.</p> <p>Extra flexibiliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werknemers kunnen langer werken dan 8 uur per dag en 38/40 uur per week. - U bent geen overloon verschuldigd. <p>Inhaalrust – Annualisering U moet inhaalrust toekennen. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet worden gehaald op jaarbasis.</p> <p>Begrenzing</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per dag: 2 uur meer of minder dan uurrooster, met maximum van 9 uur per dag - Per week: 5 uur meer of minder dan uurrooster, met maximum van 45 uur per week. <p>Wat kan dus niet: in piekperiodes meer werken om dan in dalperiodes afwezig te kunnen zijn.</p> <p style="text-align: center;">GEMIDDELD</p>	<p>Onmiddellijk van kracht.</p> <p style="text-align: center;">SNEL</p>	<p>De implementatie loopt via een ondernemings-cao of het arbeidsreglement.</p> <p>U hebt de vrije keuze, maar in beide gevallen moet u wel in overleg treden met de werknemers(vertegenwoordigers).</p> <p>U moet geen rekening houden met nieuwe procedures of formaliteiten.</p> <p style="text-align: center;">EENVOUDIG</p>
<p>100 vrijwillige overuren</p> 	<p>Deze maatregel kan een belangrijke impuls geven aan uw onderneming.</p> <p>Extra flexibiliteit Voor deze overuren moet u geen inhaalrust toekennen.</p> <p>Overloon U bent overloon verschuldigd. De huidige basisregels blijven van toepassing.</p> <p>Begrenzing U moet inhaalrust toekennen wanneer een werknemer 143 gewone overuren heeft opgebouwd. Van de 100 vrijwillige overuren tellen 75 overuren mee voor 143-urenteller. Een werknemer mag maximaal 11 uren per dag en 50 uren per week presteren.</p> <p style="text-align: center;">HOOG</p>	<p>Onmiddellijk van kracht.</p> <p>Extra flexibiliteit: Een sector-cao kan de flexibiliteit versterken.</p> <p style="text-align: center;">SNEL</p>	<p>Een overeenkomst met de werknemer volstaat. Die blijft zes maanden geldig.</p> <p>Zijn de 100 vrijwillige overuren niet opgebruikt, dan kunt u een nieuwe overeenkomst sluiten.</p> <p style="text-align: center;">EENVOUDIG</p>

MAATREGEL	Krijgt u meer flexibiliteit als ondernemer?	Onmiddellijk van kracht of wachten op cao?	Hoe eenvoudig is de implementatie?
<p>Occasioneel telewerk</p> 	<p>Deze maatregel kan u helpen om de balans tussen werk en privé voor uw werknemers in evenwicht te brengen.</p> <p>De werknemer heeft recht om zijn werkplek te kiezen bij overmacht of persoonlijke redenen. U moet wel akkoord gaan, de werknemer kan niet zomaar kiezen.</p> <p>BEPERKT</p>	<p>Onmiddellijk van kracht</p> <p>SNEL</p>	<p>De implementatie loopt via een ondernemings-cao of het arbeidsreglement.</p> <p>U hebt de vrije keuze, maar in beide gevallen moet u wel in overleg treden met de werknemers(vertegenwoordigers).</p> <p>U moet geen rekening houden met nieuwe procedures of formaliteiten. Deze bedrijfsregeling kan sterk lijken op de overeenkomst voor regulier telewerk (cao nr.85).</p> <p>U zult afspraken vastleggen over</p> <ul style="list-style-type: none"> - de technische ondersteuning, - de bereikbaarheid van de werknemer, en - eventuele onkostenvergoeding. <p>EENVOUDIG</p>
<p>Plus minus conto</p> 	<p>Deze maatregel kan een belangrijke impuls geven aan uw onderneming.</p> <p>Periodes met langere en kortere werkweken wisselen elkaar af. U krijgt de kans om een arbeidsduurregeling op maat uit te werken. Een ondernemings-cao legt de concrete toepassingsmodaliteiten vast.</p> <p>Extra flexibiliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> - De arbeidsduurgrenzen worden verlegd naar 10 uur per dag en 48 uur per week. - U bent geen overloon verschuldigd. <p>Inhaalrust</p> <p>U moet inhaalrust toekennen. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet worden gehaald op een periode van maximaal 6 jaar.</p> <p>HOOG</p>	<p>Wachten op een sector-cao</p> <p>LANGZAAM</p>	<p>De implementatie loopt via een ondernemings-cao. Deze maatregel is evenwel niet haalbaar voor elke onderneming. U moet aan een hele rist criteria voldoen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. U behoort tot een sector onderhevig aan sterke internationale concurrentie; 2. U kent langdurige productie- of ontwikkelingscycli kennen (over meerdere jaren) zodat u geconfronteerd wordt met een langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk; 3. U moet een sterke stijging of daling van de vraag naar een nieuw ontwikkeld product of dienst opvangen; 4. U kampt met specifieke economische redenen die het onmogelijk maken om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren binnen de standaard referentieperiodes. <p>GEMIDDELD</p>

MAATREGEL	Krijgt u meer flexibiliteit als ondernemer?	Onmiddellijk van kracht of wachten op cao?	Hoe eenvoudig is de implementatie?
<h2>Hervorming werkgeversgroepering</h2> 	<p>Deze maatregel kan een belangrijke impuls geven aan uw onderneming.</p> <p>Extra flexibiliteit Een werkgeversgroepering laat ondernemingen toe om zich te groeperen en werknemers te delen. Dit is verboden behalve bij uitzendarbeid, en nu dus voor werkgeversgroepering. Het is de werkgeversgroepering die de juridische werkgever is.</p> <p>Loon- en arbeidsvoorwaarden De FOD Arbeid bepaalt onder welke sector (paritair comité) de werkgeversgroepering valt. De sector-cao's bepalen de loon- en arbeidsvoorwaarden van alle werknemers van de werkgeversgroepering en dus zo ook de financiële haalbaarheid van het project. Niet alle ondernemingen behoren steeds tot dezelfde sector. Welke sector dan van toepassing is, wordt bepaald op basis van het aantal uren/vaste werknemers.</p> <p style="text-align: center;">BEPERKT</p>	<p>Onmiddellijk van kracht</p> <p style="text-align: center;">SNEL</p>	<p>Deze maatregel is niet haalbaar voor elke onderneming. Samen met andere ondernemingen richt u een nieuwe juridische entiteit op (economisch samenwerkingsverband of vzw). U moet dus rekening houden met belangrijke fiscale en vennootschapsrechtelijke aandachtspunten.</p> <p>Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> - De werkgeversgroepering mag geen andere doelen hebben (maar dat kan veranderen in de toekomst). - De werkgeversgroepering mag niet meer dan 50 werknemers tewerkstellen (maar die drempel kan worden verhoogd). <p>Procedure U moet toelating verkrijgen bij de FOD Arbeid. Die toelating is onbeperkt in de tijd. De werkgeversorganisatie moet jaarlijks rapporteren aan de FOD Arbeid.</p> <p style="text-align: center;">COMPLEX</p>
<h2>Vereenvoudiging deeltijdse arbeid</h2> 	<p>Deze maatregel betekent een belangrijke administratieve vereenvoudiging (bij variabele uurroosters). De arbeidsovereenkomst moet enkel de arbeidsregeling vermelden en niet langer het uurrooster.</p> <p>Het arbeidsreglement bevat een algemeen kader dat geldt voor de werknemers die tewerkgesteld zijn met een deeltijds variabel uurrooster. Die bedrijfsregeling bepaalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het dagelijks bereik van de prestaties; - de dagen van prestaties; - de maximale en minimale duur van de prestaties; - hoe en wanneer de deeltijdse werknemers worden geïnformeerd over hun uurrooster. <p>Bij een variabel uurrooster moet u werknemers schriftelijk informeren (in de regel vijf werkdagen vooraf en minstens één werkdag). Afwijken van het normale uurrooster kan. U neemt de afwijkingen op in een controledocument of beschikt over een systeem van tijdsopvolging.</p> <p style="text-align: center;">HOOG</p>	<p>U moet niet wachten op een akkoord binnen uw sector. Wel moet u zes maanden wachten na de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad.</p> <p style="text-align: center;">LANGZAAM</p>	<p>De implementatie kan snel en eenvoudig verlopen. U wijzigt het arbeidsreglement. U moet dus wel in overleg treden met de werknemers(vertegenwoordigers).</p> <p>U past al deeltijdse variabele uurroosters toe? Dan krijgt u zes maanden om het arbeidsreglement aan te passen.</p> <p style="text-align: center;">EENVOUDIG</p>

MAATREGEL	Krijgt u meer flexibiliteit als ondernemer?	Onmiddellijk van kracht of wachten op cao?	Hoe eenvoudig is de implementatie?
<p>Glijdende werktijden</p> 	<p>De maatregel verankert een praktijk die oogluikend wordt aanvaard.</p> <p>In een systeem met glijdende uren, presteert een werknemer een deel vaste uren en een deel variabele uren. Bij glijdende uurroosters kan het aanvangs- en einduur dagelijks wijzigen.</p> <p>BEPERKT</p>	<p>Onmiddellijk van kracht.</p> <p>SNEL</p>	<p>De implementatie kan snel en eenvoudig verlopen.</p> <p>U kunt uw bestaande regeling behouden. U moet dan wel een ondernemings-cao afsluiten of het arbeidsreglement wijzigen.</p> <p>EENVOUDIG</p>
<p>Loopbaansparen</p> 	<p>Deze maatregel kan u helpen om de balans tussen werk en privé voor uw werknemers in evenwicht te brengen.</p> <p>Loopbaansparen geeft werknemers de kans om tijd op te sparen om op een later moment zo een loopbaaninterval te financieren. Het gaat om bijvoorbeeld bovenwettelijke vakantie of de vrijwillige overuren. (In een eerste fase kan de werknemer tijd sparen, maar in de toekomst misschien ook geld.)</p> <p>HOOG</p>	<p>Wachten op sector-cao.</p> <p>Er beweegt niets in uw sector? U of uw werkgeversorganisatie kunnen contact opnemen met het paritair comité bevoegd voor uw sector. Even geduld, uw sector heeft zes maanden de tijd. Geen nieuws, dan kunnen de onderhandelingen binnen uw onderneming kan van start gaan.</p> <p>LANGZAAM</p>	<p>Deze maatregel is niet haalbaar voor elke onderneming.</p> <p>De sector-cao bepaalt het kader waarin u moet blijven. Misschien dwingt de sector-cao u zelfs om loopbaansparen in te voeren, ook als u dat niet wilt.</p> <p>Zelf instaan voor het beheer van de loopbaanrekening is een zwaar engagement: u moet de nodige betalingswaarborgen voorzien.</p> <p>COMPLEX</p>
<p>Palliatief verlof en tijdskrediet</p> 	<p>Deze maatregel kan u helpen om de balans tussen werk en privé voor uw werknemers in evenwicht te brengen.</p> <p>BEPERKT</p>	<p>Onmiddellijk van kracht.</p> <p>SNEL</p>	<p>Deze maatregel vergt geen specifieke implementatie.</p> <p>EENVOUDIG</p>

MAATREGEL	Krijgt u meer flexibiliteit als ondernemer?	Onmiddellijk van kracht of wachten op cao?	Hoe eenvoudig is de implementatie?
<p data-bbox="159 416 510 456">Schenken van verlofdagen</p> 	<p data-bbox="624 371 1146 440">Deze maatregel kan u helpen om de balans tussen werk en privé voor uw werknemers in evenwicht te brengen. U moet akkoord gaan met de schenking.</p> <p data-bbox="837 715 931 746">BEPERKT</p>	<p data-bbox="1220 371 1438 392">Wachten op sector-cao.</p> <p data-bbox="1220 419 1516 440">Er beweegt niets in uw sector?</p> <p data-bbox="1220 443 1525 632">U of uw werkgeversorganisatie kunnen contact opnemen met het paritair comité bevoegd voor uw sector. Even geduld, uw sector heeft zes maanden de tijd. Geen nieuws, dan kunnen de onderhandelingen binnen uw onderneming kan van start gaan.</p> <p data-bbox="1314 715 1431 746">LANGZAAM</p>	<p data-bbox="1599 371 2101 392">De sector-cao bepaalt het kader waarin u moet blijven.</p> <p data-bbox="1827 715 1944 746">COMPLEX</p>
<p data-bbox="159 866 510 970">Nachtarbeid in de e-commercesector (tussen 20 uur en 6 uur 's ochtends)</p> 	<p data-bbox="624 821 1104 890">U bent actief in de e-commercesector, dan kan deze maatregel een belangrijke impuls geven aan uw onderneming.</p> <p data-bbox="855 1142 913 1174">HOOG</p>	<p data-bbox="1220 821 1447 842">Onmiddellijk van kracht.</p> <p data-bbox="1346 1142 1404 1174">SNEL</p>	<p data-bbox="1599 821 2107 863">De implementatie vereist dat u in overleg treedt met de werknemers(vertegenwoordigers).</p> <p data-bbox="1816 1142 1933 1174">GEMIDDELD</p>