

ADVIES Nr. 1.860

Zitting van dinsdag 16 juli 2013

Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken (artikel 51 en 77/4 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) – Opleidingen

x x x

2.618-1

ADVIES Nr. 1.860

Onderwerp: Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken (artikel 51 en 77/4 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) – Opleidingen

Bij brief van 26 maart 2013 heeft mevrouw M. De Coninck, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en een ontwerp van koninklijk besluit over het genoemde onderwerp.

Het dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van deze commissie heeft de Raad op 16 juli 2013 navolgend unaniem advies uitgebracht.

x

x

x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

Mevrouw M. De Coninck, minister van Werk, heeft bij brief van 26 maart 2013 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en een ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van deze bepalingen. Bij brief van 24 april 2013 heeft de minister de Raad herinnerd aan bovengenoemde adviesaanvraag van 26 maart 2013.

Krachtens de memorie van toelichting bij het voorontwerp van wet is het de bedoeling in de wet van 3 juli 1978 een nieuw systeem in te voeren dat aanzet om opleidingen te organiseren tijdens bepaalde periodes van tijdelijke werkloosheid, met het oog op het verbeteren van de inzetbaarheid van de werknemers.

De regeling waarbij ondernemingen worden aangezet om opleidingen te voorzien tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid was reeds opgenomen in de artikelen 45 tot 51 van de programmawet van 27 december 2012, maar was nog niet van kracht.

Gelet op het negatief advies van het beheerscomité van de RVA inzake de uitvoerbaarheid van de regeling ingevoerd door de artikelen 45 tot 51 van de programmawet van 27 december 2012, stelt de minister een aanpassing van de voornoemde ontwerp teksten voor.

De minister van Werk geeft in haar adviesaanvraag aan dat de nieuwe regeling nu uitsluitend betrekking heeft op werkgevers die een beroep doen op de regeling van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, bedoeld in de artikelen 51 en 77/4 en volgende van de wet van 3 juli 1978. De bedoeling is dat de werkgever voor de periodes van economische werkloosheid een opleidingsplan opstelt, dat zal worden uitgevoerd in nauwe samenwerking met de bevoegde gewestelijke diensten. Daarnaast wordt de uitkering niet gekoppeld aan het volgen van een opleiding.

Het nieuwe systeem opgenomen in het wetsontwerp en in het ontwerp van koninklijk besluit, dat nu voor advies aan de Raad wordt voorgelegd, zou de regeling opgenomen in de artikelen 45 tot 51 van de programmawet van 27 december 2012 vervangen.

II. STANDPUNT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

A. Algemene beschouwingen

1. De Raad heeft het voorgelegde voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en een ontwerp van koninklijk besluit aandachtig onderzocht en heeft hierbij unaniem een aantal voorstellen uitgewerkt om de regeling werkbaarder te maken in de ondernemingen. Deze voorstellen zijn beschreven onder punt 2.

Vooraleer hier op in te gaan, wensen de in de Raad vertegenwoordigde leden wel eerst een aantal bezorgdheden te uiten omtrent de regeling vervat in het voorontwerp van wet en in het ontwerp van koninklijk besluit dat ter advies wordt voorgelegd.

Hoewel de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen achter het principe kunnen staan dat werkgevers tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid opleidingen zouden aanbieden aan hun werknemers, zijn ze toch van oordeel dat deze nieuwe regeling voor de ondernemingen opnieuw aanzienlijke administratieve en organisatorische inspanningen met zich mee zal brengen.

Naast de administratieve verplichting van het opleidingsplan is het bijvoorbeeld ook organisatorisch niet altijd even evident om tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid, die volatiel en van korte duur zijn, een aangepast opleidingsaanbod op maat van de onderneming te vinden of te organiseren.

Bovendien is aan deze bijkomende administratieve verplichting alleen in hoofde van de werkgevers een sanctie gekoppeld, terwijl er geen sanctie meer is voorzien voor werknemers die, ondanks de inspanningen die de werkgever daaromtrent levert, niet zou ingaan op zijn opleidingsaanbod tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen daarentegen zijn van oordeel dat de regeling bedrijven zal aanzetten meer na te denken over de opleiding van hun eigen werknemers en dat het voorgestelde systeem voldoende soepel is om daaraan tegemoet te komen. Nu bedrijven worden geconfronteerd met de gevolgen van een geglobaliseerde kenniseconomie, maar ook omwille van de vergrijzing en de te verwachten krapte op de arbeidsmarkt, zeker wat knelpuntdereen betreft, menen zij dat dit systeem kan bijdragen tot de verdere ontwikkeling van de eigen werknemers die daarvoor een deel van dit tekort zouden kunnen opvullen.

Daarnaast zijn ze van oordeel dat een opleiding die voldoende aansluit bij de behoeften van een werknemer, zorgt voor perspectieven en werknemers zal motiveren eraan deel te nemen. In die zin zijn ze van oordeel dat het opleidingsplan geënt moet zijn op de individuele behoeften van de werknemer in het kader van zijn loopbaanbegeleiding en dat het gebaseerd moet zijn op de bedrijfsspecifieke situatie.

2. Onverminderd voornoemde bezorgdheden van de werkgevers- en werknemersorganisaties, is de Raad evenwel tot volgende unanieme voorstellen gekomen om de concrete regeling die ter advies wordt voorgelegd werkbaarder te maken in de ondernemingen.

Vooreerst, wijst hij erop dat hij positief staat tegenover het principe dat de werkgevers opleidingen voorzien tijdens bepaalde periodes van tijdelijke werkloosheid met het oog op het verbeteren van de inzetbaarheid van de werknemers, maar hij wil hierbij twee kanttekeningen maken.

Ten eerste stelt hij vast, als algemeen uitgangspunt, dat het volgen van een opleiding ondergeschikt is aan de regeling tijdelijke werkloosheid. Het kan niet de bedoeling zijn dat het stelsel van tijdelijke werkloosheid alleen wordt gebruikt om opleidingen te voorzien. De regeling tijdelijke werkloosheid geeft immers ademruimte aan de ondernemingen bij economische moeilijkheden om te vermijden dat de werkgevers dienen over te gaan tot ontslag wegens gebrek aan werk.

Ten tweede wijst hij erop dat het systeem dat aanzet tot het voorzien van opleidingen tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid werkbaar dient te zijn, aangezien het niet evident is om de opleidingen te laten aansluiten op periodes van tijdelijke werkloosheid.

Het stelsel van tijdelijke werkloosheid is immers volatiel en dus onvoorspelbaar. Zo kan een onverwachte vermeerdering van het werk ervoor zorgen dat de werknemer het werk dient te hervatten alvorens de opleiding werd afgerond. Bovendien is het ook mogelijk dat de voorziene opleidingsdagen niet steeds samen zullen vallen met de werkloosheidsdagen (vb. bij weekendploegen).

Vanuit dit oogpunt moet het opleidingsaanbod voldoende flexibel zijn om tegemoet te komen aan de volatiliteit van de periodes van tijdelijke werkloosheid. Zo moet het mogelijk zijn om de opleidingen op korte termijn op te starten en te laten plaatsvinden tijdens de periodes van tijdelijke werkloosheid.

Gezien de ongerustheid van de sociale partners over sommige aangeboden opleidingen is het volgens de Raad voor het welslagen van de formule noodzakelijk dat het werkelijke opleidingsaanbod in de gewesten, en met name het aanbod van de gewestelijke instellingen, toegankelijk, onder andere geografisch, en adequaat is voor alle ondernemingen, ongeacht hun grootte.

Met betrekking tot dat opleidingsaanbod, constateert de Raad dat er op dat vlak een zekere dynamiek is ontwikkeld op sectorniveau, gelet op de werking en de ervaring van de sectorale opleidingsfondsen.

Om bijkomend aan de administratieve en organisatorische last van de nieuwe regeling tegemoet te komen, stelt hij voor in de regeling te voorzien dat bedrijven voor deze verplichting een beroep zouden kunnen doen op de dynamiek en de ervaring die zich al in diverse sectoren heeft ontwikkeld. Meer bepaald zou moeten worden voorzien dat sectoren hierover een sectoraal kader kunnen uitwerken waarop ondernemingen kunnen intekenen.

Wel benadrukt hij dat gebruik maken van die sectorale expertise geen afbreuk mag doen aan de besprekingen over het opleidingsplan die hieromtrent moeten plaats vinden op bedrijfsniveau zoals voorzien in het voorontwerp van wet. Hoewel een onderneming tijdens deze informatie- en consultatieprocedure kan opteren om in te tekenen op een uitgewerkt kader bij collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau, dient bij de uitwerking van dit kader er steeds rekening te worden gehouden met de realiteit op bedrijfsniveau.

Dit houdt in dat, ongeacht de beslissing van de onderneming om in te tekenen op het sectoraal uitgewerkte kader, er zoals in het kader voorzien in het voorontwerp van wet minstens op bedrijfsniveau een gedachtewisseling dient plaats te vinden om zo een dialoog in de onderneming mogelijk te maken omtrent de door de opleiding nagestreefde doelstellingen en de door de werkgever aangewende middelen en bijgevolg het verlenen van de opleiding te verzekeren.

Op die manier meent de Raad dat wordt tegemoetgekomen aan de administratieve lasten van de individuele ondernemingen maar dat de bedrijfsspecifieke situatie ook niet uit het oog wordt verloren.

Met betrekking tot de sanctie, stelt de Raad vast dat er onduidelijkheid bestaat omtrent de sanctie zoals voorzien in artikel 51, §7, eerste lid, of artikel 77/4, §6, eerste lid van de arbeidsovereenkomstenwet. Daarom dringt de Raad erop aan dat de RVA voldoende duidelijkheid verschaft omtrent de toe te passen modaliteiten van de aangifte en duidelijke richtlijnen hierover opstelt. Meer bepaald is de Raad van oordeel dat, wanneer de werkgever een derde mededeling inzake economische werkloosheid verricht en dus op basis van het voorgelegde voorontwerp van wet een sanctie riskeert, de RVA hem een signaal moet geven door middel van een notificatie zodanig dat hij hiervan de gevolgen kan voorzien.

Met betrekking tot deze notificatie, stelt de Raad voor om de concrete toepassingsmodaliteiten verder te bespreken in het beheerscomité van de RVA. In dit kader vraagt hij de toepassing van een gedoogbeleid tijdens een eerste periode van inwerkingtreding van de regeling.

B. Technische bemerkingen

De Raad stelt voor om, in de Franstalige versie van artikel 2, derde punt van het ontwerp van bovengenoemd koninklijk besluit, het woord 'la dispense' te wijzigen naar het woord 'la dispensation', aangezien het oorspronkelijke woord een andere betekenis formuleert dan hetgeen de wetgever beoogt.

C. Opleidingsplan en evaluatie

De Raad constateert dat artikel 2 van het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat er, op nauwkeurige wijze, in het opleidingsplan moet voorzien worden in de identiteit en de gegevens van de verlener van de opleiding.

Gelet op de volatiliteit van het systeem van tijdelijke werkloosheid is de Raad van mening dat het moeilijk is om vooraf bindende afspraken te maken met derden/opleidingsverstrekkers, waardoor niet alle informatie vooraf bekend is voor de werkgever.

Bijgevolg verzoekt de Raad de minister van Werk om de nodige stappen te ondernemen, zodat de gegevens van de opleidingsverstrekkers beschikbaar zullen zijn, uiterlijk na afloop van de opleiding.

De Raad wijst erop dat een globale evaluatie van het aan de ondernemingen opgelegde systeem voor het aanbieden van opleidingsplannen, in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsregeling volgens de nadere regels van het nieuwe systeem waarover hij is geraadpleegd, uiterlijk twee jaar na de inwerkingtreding ervan moet worden verricht. Die evaluatie zal nuttigheidshalve gebaseerd zijn op de gegevens die worden verzameld door de RVA, de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten, de sectorale fondsen en de opleidingsverstrekkers. De Raad zal zich buigen over de praktische regels voor die gegevensverzameling.
