

Actieplan harmonieuze eindeloopbanen in uitvoering van de werkgelegenheidsconferentie 2021

Lijst maatregelen

1. Sectorale penibiliteitsfondsen;
2. Zachte landingsbanen
3. Actualiseren cao nr. 103 (tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen);
4. Evaluatie van de RSZ-doelgroepvermindering arbeidsduurvermindering;
5. Werkplekleerplaatsen;
6. Opleidingsluik sociaal plan;
7. Actualiseren cao's nrs. 39 (invoering van nieuwe technologieën) en 104 (werkgelegenheidsplan oudere werknemers);
8. Opleidingsplannen en individueel recht op opleiding;
9. Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten;
10. Bestrijden van discriminatie;
11. Bestrijden van onvrijwillig deeltijdse tewerkstelling;
12. Evaluatie van het reglementair kader inzake loopbaansparen.

1. Sectorale penibiliteitsfondsen

De doelstelling is het stimuleren en aanmoedigen van het nemen van maatregelen op ondernemingsniveau, in het bijzonder binnen kleine en middelgrote ondernemingen, die de werkdruk verminderen en de zwaarte van beroepen verlichten (preventieve aanpak).

Onder dergelijke maatregelen verstaan we onder meer bijkomende verlofdagen, collectieve arbeidsduurvermindering, coaching en investeringen in hulpmiddelen om tot een beter evenwicht werk-privé te komen (bijv. kinderopvang), de herverdeling van taken, aanpassing van werkposten, gebruik van hulpmiddelen, het herinrichten van werkzones, het participatief opstellen van uurroosters, job crafting, ...

Het staat de sectorale sociale partners evenwel volledig vrij om te bepalen welke maatregelen vooropgesteld worden.

Concreet stimuleren we het deels of volledig financieren vanuit sectorniveau van maatregelen op sector- of ondernemingsniveau.

En dit vanuit een sectoraal penibiliteitsfonds eigen aan de sector, of via het aansluiten van de sector bij een intersectoraal fonds.

Aan de sectoren zal gevraagd worden om een financieringswijze voor dit penibiliteitsfonds te voorzien.

In de sectoren waar de sectorale sociale partners eind 2023 geen financieringswijze afgesproken hebben, kan een penibiliteitsbijdrage ingevoerd

worden gebaseerd op de professionele risico's (arbeidsongevallen en beroepsziekten).

Zodra het in het relanceplan opgenomen project datamining professionele risico's resultaten begint op te leveren, zal de bijdrage gebaseerd worden op deze datamining.

Deze penibiliteitsbijdrage staat los van zowel de bijdrage ten belope van 1.800 euro verschuldigd aan het Terug Naar Werk-fonds bij het RIZIV, bijdrage verschuldigd door werkgevers die overgaan tot de verbreking van een arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht, als van de responsabiliseringsbijdrage verschuldigd aan de RSZ, bijdrage die bedrijven verschuldigd zijn indien deze een bovenmaatse instroom in invaliditeit hebben van hun werknemers in vergelijking tot het gemiddelde in hun activiteitssector en de algemene private sector.

In deze gaat het over het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten en komt de bijdrage toe aan een door de sectorale partners van de sector paritair beheerd sectoraal fonds.

2. Zachte landingsbanen

De regering zal na advies van de sociale partners, en rekening houdend met de impact op de sociale zekerheid, de reglementering inzake zachte landingsbanen verbeteren. De werknemer blijft volledige sociale rechten opbouwen.

3. Actualiseren cao nr. 103 (tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen)

De sociale partners worden verzocht om cao nr. 103 te actualiseren en te herzien. Als richtlijnen worden hiervoor de volgende meegegeven:

- De toegangsvoorwaarden inzake anciënniteit, leeftijd en beroepsloopbaan actualiseren (rekening houdend met onder meer de mogelijkheid tot het presteren van een werkweek onder een andere vorm dan in het kader van een vijfdaagse werkweek) en evenwichtiger maken, in het bijzonder wat de genderdimensie betreft (deeltijdse tewerkstelling);
- De uitzonderingen op het vlak van toegangsleeftijd voor uitkeringen in het kader van tijdskrediet landingsbaan structureel maken;
- De definiëring van een 'zwaar beroep' herzien opdat de ervoor gehanteerde types tewerkstelling geactualiseerd en evenwichtiger worden wat betreft de genderdimensie (bijvoorbeeld verwittigingstermijn uurroosters, rechtstreeks contact met publiek in een zorgcontext, contact met lijden en dood) en er ook aandacht gaat naar werknemers met een handicap.

4. Evaluatie van de RSZ-doelgroepvermindering "collectieve arbeidsduurvermindering"

In lijn met de stand van zaken inzake de doelgroepmaatregelen "collectieve arbeidsduurvermindering" opgesteld door het Federaal Planbureau, zal deze ermee gelast worden om een werkgeversenquête uit te voeren, gekoppeld aan een gerandomiseerd experiment inzake arbeidstijdverkorting.

Dit om robuuste antwoorden te bekomen inzake de effecten van een collectieve arbeidstijdverkorting op de productiviteit, de werkgelegenheid, het welzijn en het financiële evenwicht van bedrijven.

Dit moet het ook mogelijk maken om de voordelen en beperkingen van arbeidstijdverkorting in kaart te brengen en doeltreffende ondersteuningsmaatregelen te definiëren.

5. Werkplekleerplaatsen

Het verhogen van het vereiste engagement inzake het aanbieden van werkplekleerplaatsen naar 3% van het totale personeelsbestand.

6. Opleidingsluik sociaal plan

In geval van herstructurering of collectief ontslag, wordt de verplichting opgelegd dat indien er een sociaal plan is, dit plan een luik opleiding moet bevatten.

Dit zonder dat geraakt wordt aan de Wet Renault.

7. Actualiseren cao's nrs. 39 (invoering van nieuwe technologieën) en 104 (werkgelegenheidsplan oudere werknemers)

De sociale partners worden verzocht om de cao's nrs. 39 en 104 te actualiseren en te herzien.

Als richtlijnen wordt hiervoor voor wat betreft cao nr. 39 het volgende meegegeven:

- Een uitbreiding van het toepassingsgebied naar bedrijven met minstens 20 werknemers;
- De informatie en het overleg dienen ook de impact op de (oudere) werknemers in het bedrijf (fysieke impact, opleiding, ..) en de privacy van de werknemers (zowel op als naast de werkplek) te behandelen;
- Informatie en overleg ook ex post met het oog op het evalueren van de gevolgen van de introductie van de nieuwe technologie.

En voor wat betreft cao nr. 104:

- Een voorafgaande diagnostiek (bijv. een leeftijdsscan) dient uitgevoerd te worden voorafgaand aan het opstellen van het plan;
- Het plan dient evaluatiecriteria op te lijsten met het oog op het evalueren van het al dan niet bereiken van de beoogde doelstellingen.

8. Opleidingsplannen en individueel recht op opleiding

Werkgevers dienen jaarlijks een opleidingsplan op te stellen voor de werknemers in hun onderneming.

Bijkomend wordt een individueel recht op opleiding ingesteld dat in 2024 5 dagen per werknemer zal bedragen.

Voor verdere informatie wordt verwezen naar de wet houdende diverse arbeidsbepalingen d.d. 3 oktober 2022.

9. Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten

De paritaire comités en paritaire subcomités dienen om de twee jaar een debat te voeren over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector.

Debat dat dient uit te monden in concrete maatregelen om dit tekort aan arbeidskrachten te remediëren.

In het bijzonder wordt verwacht dat gekeken wordt naar het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.

Voor verdere informatie wordt verwezen naar de wet houdende diverse arbeidsbepalingen d.d. 3 oktober 2022.

10. Bestrijden van discriminatie

10.1 Positieve acties

Jaarlijks zal een promotiecampagne uitgewerkt worden om het instrument 'positieve acties' te promoten ten aanzien van werkgevers.

En dit in lijn met de thema's van de werkgelegenheidsconferenties.

In 2023 kan zo een campagne ingesteld worden die focust op oudere werknemers, in 2024 een campagne die focust op werknemers van buitenlandse afkomst, etc.

Bovendien zal, naar aanleiding van de conclusies van de werkzaamheden van de Commissie voor de evaluatie van antidiscriminatiewetten, het regelgevingskader voor positieve actie worden verbeterd om het doeltreffender te maken.

10.2 Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

De diversiteitscel binnen de FOD WASO zal sectorale fiches opmaken van de structuur van de werkgelegenheid binnen elke bedrijfssector.

Deze fiches zullen de diversiteit analyseren op basis van de verschillende criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Indien de paritaire comités geen verklaring kunnen bieden voor de vastgestelde verschillen binnen de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen, zullen de betrokken paritaire comités een actieplan moeten opstellen om deze verschillen weg te werken.

Voor verdere informatie wordt verwezen naar de wet houdende diverse arbeidsbepalingen d.d. 3 oktober 2022.

10.3 Label

Werkgevers zullen uitgenodigd worden om te laten erkennen dat ze alle werknemers de nodige kansen geven en dat ze de nodige inspanningen doen om van hun personeelsbestand een conforme afspiegeling te maken van de bevolking op beroepsactieve leeftijd, zowel qua diversiteit als leeftijd.

11. Bestrijden van onvrijwillige deeltijdse tewerkstelling

De programmawet van 22 december 1989 in die zin aanpassen dat elke werkgever in geval van vacatures (voor een deeltijdse dan wel voltijdse betrekking) deze minstens gelijktijdig met een externe communicatie ervan dient te communiceren naar alle werknemers van zijn onderneming. Indien de eigen deeltijdse werknemers wensen in te gaan op de vacature, dan dienen ze deze bij voorrang te verkrijgen.

In geval het een andere functie betreft dan deze die ze al uitoefenen, dan dienen de eigen deeltijdse werknemers over de ervoor vereiste kwalificaties te beschikken om deze bij voorrang te verkrijgen.

Een jaarlijks overzicht van de vacatures en de toepassing van de programmawet wordt besproken binnen de overlegorganen van de onderneming.

De in de programmawet opgenomen responsabiliseringsbijdrage wordt niet langer beperkt tot deeltijdse werknemers met behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering genieten.

Daarnaast zal onderzocht worden hoe uitvoering kan worden gegeven aan het Advies 166 van 14 oktober 2022 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over (on)vrijwillig deeltijds werken.

12. Evaluatie van het reglementair kader inzake loopbaansparen

Aan de sociale partners wordt gevraagd om het reglementair kader inzake loopbaansparen te evalueren en waar nodig te verbeteren, ten volle rekening houdend met de genderdimensie.