

DE ARBEIDSDEAL: TOVER DE NADELEN OM IN VOORDELEN

Opleiding HRM

OMSCHRIJVING

INTRODUCTIE

Met 'de arbeidsdeal' bereikte de federale regering een akkoord over een pakket arbeidsmaatregelen. Het akkoord heeft als doel de Belgische arbeidswetgeving te moderniseren en meer mensen aan het werk te krijgen.

Weet u wat deze 'arbeidsdeal' concreet inhoudt en kent u de impact ervan op uw hr-beleid? Bent u op de hoogte van de voordelen die de maatregelen u als werkgever kunnen bieden?

Tijdens deze opleiding krijgt u een overzicht van de maatregelen die relevant zijn voor de haven- en logistieke sector.

VOOR WIE IS DEZE OPLEIDING BESTEMD?

HR-medewerkers en -verantwoordelijken

PROGRAMMA

1. Flexibiliteit voor werknemers

- Vierdagenwerkweek zonder vermindering van de arbeidsduur
- Week om week-regeling
- Deeltijds variabele roosters

2. Recht op deconnectie

Ondernemingen met meer dan 20 werknemers moeten een ondernemings-cao afsluiten waarin afspraken worden gemaakt rond het recht om onbereikbaar te zijn buiten de arbeidstijden.

Ondernemingen krijgen tot 1 januari 2023 de tijd om een regeling uit te werken. Niettemin kan een sector of kunnen de interprofessionele sociale partners van de Nationale Arbeidsraad (NAR) beslissen om een cao uit te werken die de verplichting op ondernemingsniveau doet vervallen.

3. E-commerce

Versoepeling van het arbeidskader omtrent e-commerce door:

- cao avondarbeid e-commerce met één vakbond mogelijk te maken die automatisch het arbeidsreglement wijzigt. Het akkoord van één vakbond volstaat.
- tijdelijke experimenten om nachtarbeid tussen 20u en 24u mogelijk te maken, waarbij het akkoord van de vakbonden niet vereist is:
 - De werknemers kunnen hier op vrijwillige basis aan deelnemen
 - Het experiment mag maximum 18 maanden duren

4. Platformeconomie

Voor platformwerkers wordt in de bestaande regelgeving een lijst van specifieke criteria opgenomen (geïnspireerd op een Europese ontwerprichtlijn) om een

vermoeden van werknemers-/zelfstandig statuut te bepalen. Het vermoeden is weerlegbaar.

5. Activerend ontslagrecht

Waardoor er al wordt geactiveerd of opleiding voorzien tijdens de opzegtermijn en er sneller zicht is op een nieuwe job via:

- transitietrajecten: tijdens de opzegtermijn kan een werknemer op vrijwillige basis ter beschikking worden gesteld bij een nieuwe werkgever.
- concretisering van artikel 39 ter waarbij aan de werknemer bijkomende inzetbaarheidsbevorderende maatregelen (zoals opleiding) worden aangeboden tijdens lange opzegtermijnen.

6. Levenslang leren

- Verplichting tot opmaak van een opleidingsplan:
 - Ondernemingen met 20 werknemers of meer moeten een jaarlijks opleidingsplan opmaken
- Individueel opleidingsrecht van de werknemer van 5 opleidingsdagen/jaar in 2024:
 - Zowel formele als informele opleidingen tellen mee
 - Voor werknemers in bedrijven met 20 werknemers of meer
 - Aantal opleidingsdagen kan verhoogd of verminderd worden tot minimum 2 dagen op sectorniveau