

**ADVIES NR. 2.396**

**Zitting van dinsdag 19 december 2023**

Uitvoering van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen – Hoofdstukken 9 (opleidingsplannen), 11 (monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren) en 12 (investeren in opleiding)

\*\*\*

3.465

## ADVIES NR. 2.396

### **Uitvoering van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen – Hoofdstukken 9 (opleidingsplannen), 11 (monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren) en 12 (investeren in opleiding)**

Bij brief van 15 juni 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van bepaalde onderdelen van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen die betrekking hebben op de opleidingsplannen, investeren in opleiding en de monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren. Aan die onderdelen wordt respectievelijk uitvoering gegeven in de hoofdstukken 2, 3 en 4 van het ontwerp van koninklijk besluit dat ter advies voorligt.

Wat de monitoring van de diversiteit betreft, heeft de minister ook een model van verslag en een model van actieplan bezorgd. Die modellen zullen, zodra ze klaar zijn, beschikbaar worden gemaakt op de website van de FOD Werkgelegenheid.

Aangezien snel de nodige verduidelijkingen aangebracht moeten worden, werd het advies van de Raad uiterlijk 1 september 2023 tegemoetgezien.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen werd belast met de bespreking van deze kwestie.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 19 december 2023 een eenparig advies uitgebracht over de hoofdstukken 2 en 4 die respectievelijk betrekking hebben op de opleidingsplannen en de monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren.

De Raad spreekt zich daarnaast verdeeld uit over hoofdstuk 3 van het ontwerp van koninklijk besluit betreffende investeren in opleiding.

## ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

### I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 15 juni 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van de hoofdstukken 9 (opleidingsplannen), 11 (monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren) en 12 (investeren in opleiding), van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Hoofdstuk 2 van het ter advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit geeft uitvoering aan de opleidingsplannen zoals bepaald in hoofdstuk 9 van de wet.

Hoofdstuk 3 heeft tot doel het aantal opleidingsdagen voor een voltijdse werknemer te verhogen tot minimum drie dagen, in uitvoering van artikel 58, § 3 van de bovengenoemde wet (hoofdstuk 12 – Investeren in opleiding).

Hoofdstuk 4 geeft uitvoering aan hoofdstuk 11 van de bovengenoemde wet, dat handelt over de monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren. Voor dit laatste onderdeel heeft de minister ook een model van verslag en een model van actieplan bezorgd, die werden uitgewerkt door de overheidsdiensten. Die modellen zullen beschikbaar worden gemaakt op de website van de FOD Werkgelegenheid.

### II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft kennisgenomen van het voorontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

De Raad zal zich eerst buigen over de hoofdstukken 2 en 4, die respectievelijk betrekking hebben op de opleidingsplannen en de monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren, en vervolgens hoofdstuk 3 van het ontwerp van koninklijk besluit over investeren in opleiding bespreken.

## **A. Opleidingsplannen**

### **1. Inhoud van de maatregel**

De Raad wijst erop dat artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 bepaalt dat de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen en twintig of meer werknemers tewerkstellen, één keer per burgerlijk jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan opstellen voor hun werknemers in de schoot van de onderneming. Binnen de maand na de inwerkingtreding van dat opleidingsplan wordt een afschrift daarvan verzonden.

Hoofdstuk 2 van het ter advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit wil uitvoering geven aan die bepaling. Het bepaalt de inwerkingtreding van deze oefening als ook de meer specifieke regels en voorwaarden waaraan moet worden voldaan.

Wat de inwerkingtreding betreft, wijst de Raad erop dat het ontwerp van koninklijk besluit voor dit hoofdstuk voorziet in een inwerkingtreding op 1 september 2023.

Artikel 4 van het ontwerp van koninklijk besluit bepaalt voorts dat de kopie van het opleidingsplan dat voor het jaar 2023 opgesteld werd, uiterlijk op 31 december 2023 neergelegd dient te worden via de elektronische toepassing bedoeld in artikel 3 van het ontwerp van koninklijk besluit.

### **2. Standpunt van de Raad**

De Raad is in de eerste plaats van oordeel dat de datum met betrekking tot de verplichting om een kopie van het opleidingsplan in te dienen, nauw samenhangt met de datum van inwerkingtreding van de maatregel. Aangezien die datum, die oorspronkelijk was vastgesteld op 1 september 2023, inmiddels is verstreken, is het niet langer mogelijk om de datum voor het neerleggen van het opleidingsplan vast te stellen op 31 december 2023.

Aangezien artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 bepaalt dat "[d]e in artikel 34 bedoelde werkgevers [...] één keer per burgerlijk jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan op[stellen] voor hun werknemers in de schoot van de onderneming", stelt de Raad voor om de oefeningen die gepland zijn voor de opleidingsplannen voor de jaren 2023 en 2024 in één operatie te integreren.

De Raad stelt bijgevolg als overgangsmaatregel voor dat de in artikel 34 van de wet van 3 oktober 2022 bedoelde werkgevers, krachtens artikel 36 van de voornoemde wet, uiterlijk op 30 april 2024 een kopie van de opleidingsplannen voor de jaren 2023 en 2024 samen neerleggen via de elektronische toepassing bedoeld in artikel 3 van het ontwerp van koninklijk besluit, voor zover die beschikbaar is.

De Raad stelt vast dat de sociale partners in diverse sectoren de afspraak hebben gemaakt om de opleidingsplannen over te maken aan het sectorale opleidingsfonds. Vanuit deze sectoren werd al eerder gevraagd te vermijden dat deze bedrijven worden verplicht een dubbele communicatie te organiseren, naar zowel het sectorfonds als de FOD WASO. De Raad ondersteunt deze vraag. Gezien het vigerende artikel 38 van de wet van 3 oktober 2022 in een veralgemeende verplichting tot transmissie van de opleidingsplannen aan de FOD WASO voorziet, acht de Raad het daarom opportuun alsnog dit artikel 38 aan te passen en daarin expliciet in een uitzondering te voorzien voor bedrijven gedekt door een sectorale cao die voorziet in een verplichte verzending van het opleidingsplan aan het paritair comité, het paritair subcomité of het sectorale opleidingsfonds

## **B. Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren**

### **1. Inhoud van de maatregel**

De Raad merkt op dat artikel 46, § 2, eerste lid, van de wet van 3 oktober 2022 bepaalt dat de paritaire comités en de paritaire subcomités binnen de zes maanden na de ontvangst van de sectorfiche die hen aanbelangt, een verslag met betrekking tot die fiche overmaken aan de dienst diversiteit van de FOD Werkgelegenheid, op basis van de sectorale fiches die werden opgesteld door de in de schoot van de FOD Werkgelegenheid opgerichte dienst diversiteit en waarin de diversiteit wordt geanalyseerd op basis van de verschillende criteria die worden beschermd door de verschillende wetten ter bestrijding van discriminatie.

De Raad stelt bovendien vast dat, volgens de in artikel 47 van de voornoemde wet uiteengezette voorwaarden, indien dat verslag "volgens de dienst diversiteit [...] geen verklaring biedt voor de vastgestelde verschillen binnen de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen, [...] de paritaire comités een actieplan [moeten] opstellen om deze verschillen weg te werken, en [...] de paritaire comités dit plan binnen een termijn van zes maanden [moeten] overmaken aan de voormelde dienst nadat de voormelde dienst de paritaire comités en de paritaire subcomités daarvan in kennis heeft gesteld. De paritaire comités en de paritaire subcomités moeten in het volgend verslag aanduiden op welke wijze het actieplan werd uitgevoerd."

De bepalingen in hoofdstuk 4 van het ter advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit leggen de voorwaarden vast waaraan dat verslag moet voldoen, evenals de minimumbepalingen die het actieplan in acht moet nemen.

Het ontwerp van koninklijk besluit bevat ook een model van verslag en een model van actieplan met telkens een aantal vragen.

## **2. Standpunt van de Raad**

De Raad wil een reeks opmerkingen maken over dit hoofdstuk.

- a. Met betrekking tot het diversiteitsverslag zoals uitgewerkt in artikel 8 van het ter advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit, en het model voor het tweejaarlijks diversiteitsverslag:

De Raad stelt voor om de punten 1 en 1.1 op te splitsen in twee aparte vragen. Punt 1.1, dat punt 2 zou worden, zou als volgt worden geformuleerd en facultatief worden:

*"2. Wat zijn de redenen die de situatie van de sector zouden kunnen verklaren?  
(facultatief)"*

De Raad vraagt daarnaast om artikel 8 van het ter advies voorgelegde koninklijk besluit op dezelfde wijze aan te passen.

- b. Met betrekking tot het actieplan om de in het diversiteitsverslag vastgestelde verschillen weg te werken, zoals uitgewerkt in artikel 9 van het ontwerp van koninklijk besluit, en het model van actieplan:

De Raad is van mening dat artikel 9 van het ontwerp van koninklijk besluit, alsook het model van verslag dat daar concrete invulling aan geeft, enkele aanpassingen vergen om enerzijds de aandacht te richten op de sectoren die dit verslag moeten opstellen en anderzijds de administratieve lasten zoveel mogelijk te beperken.

Op basis van deze lezing stelt de Raad voor om de vragen 3 en 4 uit het model van actieplan te schrappen, daar deze overbodig zijn ten opzichte van vraag 2.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen voor om de vragen 5, 7, 8 en 9 te schrappen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vinden die vragen zinvol om een beter zicht te hebben op de dynamiek in de sectoren.

Tot slot stelt de Raad voor om in vraag 6 de eerste zin te vervangen door "Wie is de contactpersoon binnen de sector?"

De Raad vraagt om deze aanpassingen ook op te nemen in artikel 9 van het ontwerp van koninklijk besluit.

- c. Met betrekking tot de taal waarin het verslag en actieplan worden opgesteld:

De Raad constateert dat artikel 10 van het ter advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit de sectoren de keuze laat tussen het Frans en het Nederlands voor het opstellen van het verslag en het actieplan.

Hij meent hierbij dat wanneer de sectoren werkgevers en werknemers in verschillende taalgebieden omvatten, er minstens een samenvatting in het Frans en het Nederlands beschikbaar moet zijn. Hij stelt dan ook voor om deze bepaling in die zin aan te passen.

### **C. Omzetting van het aantal opleidingsdagen in uren**

De Raad herinnert eraan dat artikel 61 van de wet van 3 oktober 2022 de koning machtigt om na overleg in de ministerraad nadere regels te bepalen met betrekking tot de omzetting van het aantal opleidingsdagen in opleidingsuren. Hieraan werd nog geen uitvoering gegeven. Nochtans is die omzetting essentieel voor de toepassing van de nieuwe wet betreffende de oprichting en het beheer van de Federal Learning Account. In dat verband verwijst de Raad naar het advies nr. 2.359 dat hij op 5 april 2023 samen met de Centrale raad voor het Bedrijfsleven heeft geformuleerd, met daarin de uitdrukkelijke vraag een dergelijk koninklijk besluit te nemen, met name ook vanuit GDPR-oogpunt.

### **D. Verhoging van het aantal opleidingsdagen**

#### **1. Beschrijving van de maatregel**

De Raad zegt dat artikel 58, § 1, van de wet van 3 oktober 2022 voor werknemers die tewerkgesteld zijn in een onderneming met 10 tot 20 werknemers, voorziet in een individueel opleidingsrecht als voltijdse werknemer en in een opleidingskrediet van minimum één opleidingsdag per jaar.

Paragraaf 3 van die bepaling maakt het bovendien mogelijk dat aantal dagen te verhogen, hetzij bij koninklijk besluit, hetzij bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard door de Koning.

Artikel 6 van het ter advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit wil in casu gebruikmaken van de door artikel 58, §3, van de wet van 3 oktober 2022 geboden mogelijkheid om het aantal opleidingsdagen van een voltijdse werknemer te verhogen tot minimaal 3 dagen.

Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet in de inwerkingtreding van deze maatregel op 1 januari 2024.



## 2. Standpunt

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, herinneren hierbij aan het standpunt dat zij hebben ingenomen in het advies nr. 2.289 van de Raad over het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen, waarin ze de discriminerende behandeling van de kmo-werknemers benoemden als één van de fundamentele tekortkomingen. In die zin is het ontwerp van koninklijk besluit dat nu ter advies wordt voorgelegd een stap vooruit, althans voor de werknemers van ondernemingen met minstens 10 en minder dan 20 werknemers. Zij betreuren echter dat een dergelijk koninklijk besluit pas zal kunnen worden genomen op een ogenblik dat de onderhandelingen voor 2023-2024 in vele paritaire (sub)comités al zijn afgerond of in een laatste fase zitten. In het kader van de voornoemde tijdslogica van de tweejaarlijkse sectorale onderhandelingen, is 1 januari 2025 de meest aangewezen datum voor de inwerkingtreding.

Daarbij lijkt het ook logisch dat de paritaire (sub)comités voor deze ondernemingen over dezelfde bevoegdheid beschikken als voor ondernemingen met minstens 20 werknemers om het aantal dagen en het groeipad bij sectorale cao te wijzigen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich tegen deze verhoging en formuleren volgende opmerkingen met betrekking tot het aan hen voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit.

Overeenkomstig de artikelen 58, § 3, en 61 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, kan een verhoging van het aantal dagen individueel recht in ondernemingen met minimum 10 en minder dan 20 werknemers enkel gebeuren bij een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit. Over het aan de NAR voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit werd evenwel niet overlegd in de ministerraad. Als dat koninklijk besluit zonder dat voorziene overleg wordt genomen, dan is dat onwettelijk. Ten onrechte staat in de adviesaanvraag trouwens vermeld dat het betreffende ontwerp van koninklijk besluit (slechts) een uitvoerings-KB is. De verhoging van het aantal dagen opleiding, dat reeds vastgelegd werd in de wet, is immers geen uitvoeringsmodaliteit.

De wettelijke bepalingen inzake het individueel opleidingsrecht traden slechts in werking vanaf 10 november 2022, terwijl de adviesaanvraag al dateert van juni 2023, slechts een goed half jaar na de inwerkingtreding van die bepalingen. Een dergelijke inhoudelijke wijziging van een wet via een koninklijk besluit dat bovendien niet aan de vormvereisten voldoet binnen het jaar na inwerkingtreding van de wet, zonder enige evaluatie, creëert rechtsonzekerheid in de ondernemingen en getuigt van onbehoorlijk bestuur.

Bovendien zijn de sectorale onderhandelingen in een groot deel van de sectoren net achter de rug of bevinden zij zich in de slotfase. Sectorale akkoorden, die steeds een globaal bereikt evenwicht vormen tussen de diverse onderwerpen die in de betreffende sector van belang zijn, bevatten ook afspraken omtrent opleiding, die zoals de wet uitdrukkelijk bepaalt, effect kunnen ressorteren voor een langere periode. Daarenboven merken deze leden op dat heel wat sectoren zelf (van plan zijn om te) voorzien in opleidingsdagen voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers. De mogelijkheden binnen sectorale opleidingsfondsen spelen daarin een belangrijke rol. Via dit koninklijk besluit interfereert de minister van Werk rechtstreeks in dit sociaal overleg en overrulet hij dit op onaanvaardbare wijze.

Tot slot werden er in de memorie van toelichting van de wet duidelijke redenen vermeld die het afwijkende regime voor de werknemers in de betreffende kmo's rechtvaardigen, zoals het groter aandeel van informele opleiding, arbeids-organisatorische redenen evenals de mogelijkheid om hier via cao op het niveau van de sector van af te wijken, gezien de sociale partners het best geplaatst zijn om het aantal dagen vast te stellen in "kleine ondernemingen" die onder hun bevoegdheidsgebied vallen. Heel wat sectoren voorzien in hun akkoorden ook in afwijkingen voor deze categorie ondernemingen. Er is dan ook geen enkele reden om de sectorale sociale partners, die in de memorie van toelichting "als best geplaatst worden geacht om hierover te oordelen", te overrulen.

\*\*\*