



Het ACV-standpunt

*Een beter gemeenschappelijk statuut
voor arbeiders en bedienden*





Na weer een hele tijd windstille rond het dossier arbeiders-bedienden komt er eindelijk overleg tussen regering en sociale partners over de harmonisering van de twee statuten. Het werd tijd. Inmiddels zet ook het Grondwettelijk Hof zware druk. Tegen 8 juli 2013 moet de harmonisering zijn voltooid en dus de discriminatie weggewerkt.

Het ACV heeft reeds sedert 2003 een helder, uitgesproken standpunt over hoe te komen tot een beter gemeenschappelijk werknemersstatuut. Dat standpunt is onze basis voor onderhandelingen. Het ACV wil geen half werk. Wij willen een globale oplossing, voor het geheel van de verschillen. Veel van die verschillen zijn gegroeid binnen de sectoren en bedrijven en moeten eerst en vooral op dat niveau worden opgelost. Maar zeven dossiers moeten centraal worden geregeld. En voor die zeven dossiers willen we een globale oplossing, niet in stapjes. De realisatie kan weliswaar in fasen verlopen. Maar steeds met vrijwaring van de reeds opgebouwde rechten.

EÉN MAP MET ZEVEN DOSSIERS

Ons grondig voorbereid ACV-standpunt bevat 7 deeldossiers. Die staan niet los van mekaar maar vormen samen één evenwichtig geheel.





DOSSIER 1

HET BEGIN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST, DE PROEFTIJD

Nu Arbeiders hebben een aanzienlijk kortere proeftijd dan bedienden. Voor bedienden kan dat tot 12 maanden.

Standpunt De arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd voorzien in functie van de nodige leertijd, met minimum 1 maand en maximum 6 maanden. Tijdens die proeftijd geldt een opzeg van minstens 7 dagen voor de werkgever en maximum de helft voor de werknemer.

Waarom? Een proeftijd is voor zowel werkgever als werknemer nuttig om te zien of de wederzijdse verwachtingen overeenstemmen. Maar een te lange proeftijd houdt ook een te lange onzekerheid in. Bovendien willen we trucs en misbruiken met opeenvolgende proefcontracten ongedaan maken.



DOSSIER 2 UITBETALING LOON

Nu Arbeiders kan men tweemaal per maand uitbetalen. Bedienden in één keer.


Standpunt Het loon wordt reëel berekend op alle gewerkte en gelijkgestelde uren. Sectoren en bedrijven kunnen naar wens bij cao eenzelfde stelsel van maandbetaling (eventueel met voorschot en saldobetaling) bepalen voor al hun werknemers.

Waarom? We willen dat aan werknemers op vaste tijdstippen wordt betaald waarop ze recht hebben. Die loonberekening moet correct én duidelijk zijn.



DOSSIER 3 JAARLIJKSE VAKANTIE

Nu Arbeiders krijgen enkel en dubbel vakantiegeld via vakantiekassen, berekend op het volledige loon van het vorige jaar, overuren en eindejaarspremie inbegrepen. Bedienden krijgen enkel en dubbel vakantiegeld van de werkgever op basis van het normale loon in de vakantieperiode (inclusief in het lopende jaar al gebeurde indexaties, maar met uitsluiting van bijvoorbeeld de eindejaarspremie). Ander verschil is dat alleen de arbeiders een solidariteitsbijdrage van 1% op het vakantiegeld betalen.



Standpunt Het enkel vakantiegeld betalen door de werkgever, zoals voor bedienden nu. Het dubbel vakantiegeld uitbetalen via vakantiekassen, zoals voor arbeiders nu. Dat vakantiegeld wordt berekend op alle loonbestanddelen van het vorige jaar (inclusief ploegenpremies, overuren en eindejaarspremie). Tegelijk worden de verschillen inzake solidariteitsbijdrage weg-gewerkt.

Waarom? We zien niet goed hoe kan worden verdedigd dat voor arbeiders de eindejaarspremie wel meetelt voor het vakantiegeld, maar niet voor de bedienden. Omgekeerd zien we niet goed waarom arbeiders wel en bedienden geen solidariteitsbijdrage betalen als we naar een harmonisering gaan.



DOSSIER 4 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Nu Veel arbeiders verliezen het loon voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid (carensdag) bij ziekte van minder dan 14 dagen. Van dag 2 tot dag 8 krijgen zij het normale loon. Van dag 9 tot 15 krijgen zij 60% van hun loon + bijpassing tot nettoloon (ten laste van werkgever). Van dag 16 tot 31: 60% van hun loon (uitkering van RIZIV) + bijpassing tot nettoloon (ten laste van werkgever). Bedienden in proeftijd of met contract korter dan 3 maanden volgen ook deze regeling. De andere bedienden krijgen van dag 1 tot dag 30, zonder carensdag, hun normaal loon (ten laste van de werkgever).

Standpunt Voor alle werknemers één maand gegarandeerd netto-inkomen. Op basis van de huidige uitgaven (van RIZIV en werkgevers) en inkomsten (voor RSZ en fiscus) zoekt men een evenwichtspunt, met afschaffing van de carensdag. De eerste periode (zonder carensdag en met normaal loon van dag 1 tot dag x) is ten laste van de werkgever. De tweede periode (van dag x+1 tot dag 30) is ten laste van RIZIV.

Waarom? Het is onbegrijpelijk dat de regelrechte discriminatie van de arbeiders via de onbezoldigde carensdag in een hele reeks sectoren nog bestaat. Een zieke werknemer moet men niet nog eens extra straffen. Er is geen reden om een arbeider geen loon te betalen voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid en een bediende wel. In tal van sectoren is daar al aan verholpen, maar dit moet men nu snel veralgemenen. Ons voorstel is een perfecte mix van wat voor arbeiders en bedienden bestaat. Geen enkele bediende verliest. Arbeiders, bedienden in proeftijd en bedienden met kort contract winnen het loon voor de eerste dag ziekte, wanneer de sector dat nog niet heeft afgeschaft.



DOSSIER 5 BEVORDEREN VAN WERKZEKERHEID

Nu De sociale partners werken steeds meer aan de voorkoming van ontslag; door afspraken over opleiding, werkzekerheidsclausules, regelingen om collectief ontslag te voorkomen, ...

Standpunt Wij willen bij de eenmaking vooruitgang maken via een recht op 5 dagen vorming, de plicht om alternatieven te zoeken vooraleer te ontslaan, betere definitie van collectief ontslag, uitgebreide loopbaanbegeleiding, enz.

Waarom? Voor het ACV mag het debat over werkzekerheid niet alleen gaan over opzegtermijnen en tijdelijke werkloosheid. Best is immers ontslagen te vermijden. Voorkomen is ook hier beter dan genezen. Daarom trekken we volop de kaart van maatregelen die werkzekerheid bevorderen en werknemers sterker maken via vorming. Dat is pas investeren in huidige en toekomstige jobs. En dus wat anders dan telkens te klagen over ontslagkosten.




DOSSIER 6 TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Nu Tot in 2009 kenden enkel arbeiders tijdelijke werkloosheid bij economische reden, slecht weer, technische problemen of overmacht. Bedienden kenden enkel tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Daar kwam met de financiële crisis verandering in. Eerst met de crisiswerkloosheid voor bedienden, nadien ook met een nieuwe structurele regeling van economische werkloosheid voor bedienden, zij het voorlopig met strengere voorwaarden voor de bedienden. Ook is er vandaag nog een verschil tussen de minimum-toeslag die arbeiders (2 euro/dag) en bedienden (5 euro/dag) moeten krijgen.

Standpunt We wensen een eenvormig stelsel van tijdelijke werkloosheid voor alle werknemers, behalve in de non-profitsectoren (uitgezonderd de beschutte en sociale werkplaatsen). Mits strengere controle en syndicale inspraak om onjuist ge-





bruik tegen te gaan. Mits tijdsregistratie om tijdelijke werkloosheid pas toe te laten na recuperatie van overuren. Mits behoud van netto-inkomen en mits gelijkstelling voor jaarlijkse vakantie.

Waarom? Bij economische of andere moeilijkheden lijkt het ons niet meer dan logisch dat de last solidair wordt gespreid. Vroeger was het zo dat die last eenzijdig bij de arbeiders kwam. Zowel voor arbeiders als bedienden is er echter kans op misbruik. In één beweging moet het risico op misbruik worden beperkt. En uiteraard moeten de sectoren ook werk maken van gelijke aanvullingen op de RVA-uitkeringen (van bedrijf of sectorfonds) om koopkrachtverlies te vermijden. De interprofessionele minima die daarvoor werden bepaald (2 versus 5 euro per dag) moeten ook worden rechtgetrokken. De maatregel moet ontslagen helpen voorkomen. Het betekent ook dat men eerst overuren moet recupereren. Om dat te kunnen moet de arbeidstijd worden geregistreerd. Dat gebeurt voor bijna alle arbeiders. Waarom huiveren de werkgevers ervoor om dat ook voor bedienden te doen? We vrezen het antwoord te kennen: men overtreedt massaal de wettelijke arbeidsduur.

De werkgevers begrepen al langer dat de kost van tijdelijke werkloosheid in hun voordeel speelt. Het uitsparen van de loonkost tijdens de schorsingsperiode is inderdaad een grote besparing. Een garantie van inkomen voor de werknemers die de schorsing moeten ondergaan kan er dus best van af.



DOSSIER 7 ONTSLAG

Nu Opzegtermijn en verbrekingsvergoeding verschillen sterk tussen arbeiders en bedienden.

Arbeiders krijgen 35 à 112 dagen opzeg, vaak aangepast door sectoren.

Bedienden hebben een diverse opzeg, gekoppeld aan loonniveau:

- jaarloon beneden 32.254 euro: 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar.
- jaarloon tot 64.508 euro: een akkoord tussen werkgever en bediende met minstens bovenstaande regeling, desgevallend uitspraak door een rechter.
- jaarloon boven 64.508 euro: idem, maar mogelijk verhoogd door schriftelijke

overeenkomst voor indiensttreding of door rechter na ontslag.

In het verlengde van het ontwerp-IPA voor 2011-2012 kwam er voor nieuwe werknemers (aangeworven vanaf 1 januari 2012) wel een aangepaste regeling:

- met een verlenging van de opzegtermijn voor arbeiders;
- voor bedienden vanaf 32.254 euro tot 64.508 euro/jaar een vaste schaal (29 dagen per begonnen jaar, met een minimum van 3 maanden).

Standpunt Eenvoudige opzegregeling gekoppeld aan anciënniteit (en niet aan loonniveau). Met als regel bij opzeg door werkgever: 1 maand per begonnen dienstjaar en met een minimum van 3 maanden na de proeftijd. Bij opzeg door werknemer: helft van termijn voor de werkgever, begrensd tot 3 maanden. Met meetellen voor de anciënniteit van de eerdere werkervaringen in de onderneming, ook deze via uitzendarbeid. En dit alles met behoud van de reeds opgebouwde rechten.

Waarom? De opzegtermijnen voor arbeiders zijn schandelijk laag. Europa tikt ons land voor deze discriminatie herhaaldelijk op de vingers. Hoog tijd dat die dus worden verhoogd. Daarom moet men echter niet de opzegtermijnen voor bedienden verminderen. Eenvoud in regeling is voor werknemers én werkgevers goed. Een opzegtermijn van minimum drie maanden (buiten proeftijd) en van één maand per schijf van één jaar is eenvoudig en vermijdt juridische procedures. De gemiddelde duur van arbeidsovereenkomsten daalde de laatste jaren voor zowel arbeiders als bedienden en kaderleden. Er is dus geen sprake van "gigantische" opzegtermijnen bij gewone werknemers. We willen tegelijk af van de regeling voor bedienden waarbij de loonhoogte de opzegtermijn bepaalt. Ons voorstel is dus ook rechtvaardig.

De werkgevers stellen dat dit enorm duur is, vergeleken met het buitenland, en dodelijk is voor onze concurrentiekracht. Ze negeren dan het feit dat het Belgische ontslagrecht tot het meest soepele behoort. Zonder procedures van voorafgaande toelating (zoals in Nederland) en zonder motivatie (zoals bijna overal elders). En overigens zeggen ze er ook niet bij dat de regel is dat de opzeg wordt gepresteerd. Tegenover het loon staan dan prestaties. Dus kom niet zeggen dat de verlenging van de opzeg de loonkost opjaagt. Er is alleen maar een kost als de werkgever weigert de opzeg te laten presteren en een verbrekingsvergoeding moet worden betaald.





BESLUIT

Wij willen een algemeen en verbeterd statuut voor alle werknemers. Voor het ACV is het daarbij ondenkbaar en dus onaanvaardbaar dat de discriminatie van arbeiders blijft bestaan. Volgens de Belgische Grondwet en de Europese regelgeving is dit trouwens niet langer mogelijk. Maar het kan evenmin dat het model van de arbeiders model gaat staan voor de bedienden. Die vertegenwoordigen ruim 60% van de werknemers. We aanvaarden ook niet dat men de harmonisering voltrekt op de rug van de sociale zekerheid of de overheid. Het ACV-standpunt toont duidelijk aan dat het wegwerken van de discriminatie niet kan met simplistische benaderingen, maar echt een globale aanpak behoeft. Wat we voorstellen is een evenwichtig geheel. Ons standpunt is dus geen provocatie, zoals sommigen beweren. Integendeel, het is het enige globale, breed besproken standpunt dat tot op heden door één van de sociale partners is geformuleerd. Dit ACV-standpunt is onze basis voor de komende onderhandelingen.



STOP DE DISCRIMINATIE!

WWW.BETERSTATUUT.BE

