

# Het ACV-standpunt

Een beter gemeenschappelijk statuut

voor arbeiders  
en bedienden



De crisis slaat hard toe in de hele wereld. Ook bij ons voelen vele bedrijven de economische krimp. Bestellingen lopen terug; de omzet daalt. Die crisis is geen losstaand fenomeen. Ze raakt aan tal van zaken: aan werk en inkomen, aan sociaal overleg; aan sociale wetgeving, aan het statuut van werknemers, enz.

De laatste weken is er veel heisa over de anti-crisismaatregelen (tijdelijke werkloosheid voor bedienden, crisispremie bij ontslag van arbeiders, ...). Volgens sommigen zijn deze dé middelen om bedrijven te doen overleven en werknemers langer in het bedrijf te houden. Dat is slechts ten dele waar. Want je mag zo'n (tijdelijke) maatregelen niet losrukken uit het gehele statuut arbeiders-bedienden. Wij willen immers een beter geharmoniseerd statuut. Voor alle werknemers. Dat onderscheid tussen arbeiders en bedienden is volkomen achterhaald. En vooral nu meer ontslagen vallen, confronteert dit de arbeiders sterk met de discriminatie in de vorm van een geringere ontslagvergoeding.

Reeds in het Interprofessioneel Akkoord 2001-2002 kwamen de sociale partners overeen om voor de verschillen tussen arbeiders- en bediendestatuut een duurzame oplossing uit te werken en deze te spreiden over zes jaar. Het ACV ging direct aan de slag en zette een ruime interne consultatie op. Dat leidde al in 2003 tot een algemeen ACV-standpunt, waarover arbeiders- én bediendeorganisaties akkoord gingen. Maar we raakten niet tot echte discussies met de andere sociale partners.

In 2008 concretiseerden we ons standpunt verder, opnieuw met betrokkenheid van zeer veel militanten. De Algemene Raad van het ACV besloot eind 2008 unaniem! We waren klaar voor een grondige discussie binnen de onderhandelingen over een Interprofessioneel Akkoord 2009-2010. Maar opnieuw blokkeerde het overleg. De werkgevers raakten nooit verder dan wat slogans. Nu maakt voor hen de economische crisis elk debat onmogelijk. Voordien was de concurrentiekracht hét alibi voor blokkering. Zo is het altijd wat.

Het ACV wil een beter gemeenschappelijk werknemersstatuut. Ons standpunt is onze basis voor onderhandelingen en bevat meerdere onderdelen, zodat men een globale oplossing in fasen kan realiseren. Dat statuut moeten we interprofessioneel onderhandelen en vervolgens wettelijk verankeren. We geloven niet in het werken met stapjes. We willen geen Echternach-processie. Zoals de afschaffing van een carensdag bijvoorbeeld of als het de werkgevers uitkomt nog eens een tijdelijke crisisschorsing voor bedienden. Het verleden bewees dat dit niet werkt. Hoe meer stapjes en stappen we zetten, hoe minder het mogelijk wordt om tot een volledig evenwicht, tot een globale oplossing te komen.

## 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 arbeids- overeenkomst, 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.



De **kost** van deze harmonisering is verwaarloosbaar en alle werknemers worden er beter van.

# Dossier 2

## uitbetaling loon

### Nu

Arbeiders kan men in twee maal 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. Bij keuze voor één betaling kan het voorschot geleidelijk afgebouwd met 20% per maand, zodat men na vijf maanden omgeschakeld is.

### Waarom?

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



De **kost** van deze maatregel is nul... tenzij de loonberekening nu niet correct gebeurt.





## Dossier 3 jaarlijkse vakantie

**Nu** Arbeiders krijgen enkel en dubbel vakantiegeld via vakantiekas- sen, berekend op het volledige loon van het vorig 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).

**Standpunt** Het enkel vakantiegeld betalen door de werkgever, zoals voor bedienden nu. Het dubbel vakantiegeld uitbetalen via vakantie- kassen, zoals voor arbeiders nu. Dat vakantiegeld wordt berekend op alle loonbestanddelen van het vorige jaar (inclu- sief ploegpremies, overuren en eindejaarspremie). Met afschaf- fing van de 1% solidariteitsbijdrage, die nu enkel geldt voor het vakantiegeld van arbeiders.

**Waarom?** Dit systeem waarborgt aan alle werknemers dat ze niet inle- veren op hun vakantiegeld. Het enkel vakantiegeld dekt het loon voor de dagen waarop ze vakantie nemen. We kopiëren dit van wat nu geldt voor bedienden. Het maakt dat ook bij gespreide vakanties in het jaar, het maand- inkomen gegarandeerd is. Het dubbel vakantiegeld vormt het extra inkomen (berekend op het loon van het jaar vooraf). We kopiëren dit van wat nu bestaat voor arbeiders. Zo krijgt elke werknemer vakantiegeld op eindejaarspremie, overuren, enz... Dit 'echt vakantiegeld' wordt betaald op één bepaald tijdstip in mei-juni.



De **kost** van deze harmonisering is theoretisch nul. Al zullen werkge- vers zeggen van niet ... omdat ze nu vaak te weinig betalen.

## Dossier 4 arbeidsongeschiktheid

**Nu** Veel arbeiders verliezen het loon voor de eerste dag arbeidsonge- schiktheid (carensdag) bij ziekte van minder dan 14 dagen. Van dag 2 tot dag 8 krijgen zij het normale loon. Van dag 9 tot 15 krij- gen 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).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
<b>Arbeider vandaag (ook bediende in proeftijd of met contract korter dan 3 maand)</b>																															
Carensdag	Loon (werkgever)								60% van normaal loon (werkgever) + bijpassing tot nettoloan (werkgever)								60% van normaal loon (RIZIV) + bijpassing tot nettoloan (werkgever)														
<b>Bediende vandaag</b>																															
Geen carensdag en normaal loon tot één maand (werkgever)																															
<b>ACV-voorstel voor alle werknemers</b>																															
Geen carensdag en normaal loon (werkgever) tot dag x																				Vanaf dag x+1 : normaal loon (RIZIV)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	

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). kering van RIZIV) + bijpassing tot nettoloan (ten laste van de werkgever).

## Standpunt

Eenzelfde regeling voor arbeiders én bedienden. Op basis van de huidige uitgaven (van RIZIV én werkgevers) 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 carensdag 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. Overigens ook bedienden, in proeftijd, vallen onder dit aftands systeem. Ons voorstel is een perfecte mix van wat voor arbeiders en bedienden bestaat. Werknemers wordt hun nettomaandloon gegarandeerd.



De **kost** hiervan betekent globaal geen extra kost voor werkgevers of sociale zekerheid.





## 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.



De **kost** van het vermijden van ontslagen verdient de werkgever zeer snel terug. Gemotiveerd en goed opgeleid personeel rendeert beter. En men vermijdt, als het 'dipje' achter de rug is, nadien ook een nieuwe aanwervingskost.

## Dossier 6 tijdelijke werkloosheid

### Nu

Arbeiders kennen tijdelijke werkloosheid bij economische reden, slecht weer, technische problemen of overmacht. Bedienden kennen enkel tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

### Standpunt

De tijdelijke werkloosheid kan uitgebreid tot alle werknemers; behalve in de non-profitsectoren (uitgezonderd de beschutte en sociale werkplaatsen). Mits strengere controle en syndicale inspraak om onjuist gebruik 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?

We willen niet van de ene tijdelijke maatregel naar de andere sukkelen. We willen een algemeen geldend principe, met uitzondering van de non-profit. Maar geen systeem waarbij alleen de werkgever de spelregels bepaalt. Afspraken over wanneer, hoe lang... moeten worden gemaakt. Er moet ook een voor iedereen geldende aanvulling bovenop de werkloosheidsuitkering komen. Die kan betaald worden door de werkgever of door een sociaal fonds. De werkgever heeft dan de zekerheid dat hij niet het volle loon moet betalen en de werknemer heeft inkomenszekerheid. Maar dit systeem moet beperkt blijven voor situaties die 'abnormaal' zijn. 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, soms aangepast door sectoren.

Bedienden hebben een diverse opzeg, gekoppeld aan loonniveau:

- jaarloon beneden 30.327 euro: 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar.
- jaarloon tot 60.654 euro: idem, met mogelijke verhoging door rechter.
- jaarloon boven 60.654 euro: idem, maar mogelijk verhoogd door schriftelijke overeenkomst voor indiensttreding of door rechter na ontslag.

## Standpunt

Eenvoudige opzegregeling gekoppeld aan anciënniteit (en niet aan loonniveau). Met als regel bij opzeg door werkgever: 1 maand per begonnen dienstjaar en met minimum 3 maanden na de proeftijd. Bij opzeg door werknemer: helft van termijn voor de werkgever, begrensd tot 3 maand.





## Waarom?

De opzegtermijnen voor arbeiders zijn schandelijk laag. Europa tikte ons land voor deze discriminatie herhaaldelijk op de vingers. Hoog tijd dat die dus verhoogd worden. 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.



En wat met de **kost**? 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 Belgisch ontslagrecht tot het meest soepele behoort. Zonder procedures van voorafgaande toelating (zoals in Nederland) en zonder motivatie (zoals bijna overal elders).

# 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 ruim 60% van de werknemers – de bedienden – moeten inleveren op hun sociale bescherming. We aanvaarden ook niet dat men de harmonisering voltrekt op de rug van de sociale zekerheid of de overheid. De harmonisering is en blijft daarbij de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de sociale partners.

Het ACV-standpunt toont duidelijk aan dat het wegwerken van de discriminaties 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.

Meer info op [www.acv-online.be](http://www.acv-online.be)

