



VOOR EEN RECHTVAARDIGER STATUUT

Harmonisering van de statuten
arbeiders en bedienden

Voor een rechtvaardiger statuut

Harmonisering van de statuten arbeiders en bedienden

De sociale partners moeten een einde stellen aan de discriminatie van de arbeiders en dat zonder de bedienden te benadeln. ACLVB wil een rechtvaardiger statuut creëren voor alle betrokken werknemers.

ACLVB heeft nooit een onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Wij zijn immers een intercategoriële organisatie, zonder botsende beroepscentrales. Tot onze leden behoren bijna evenveel bedienden als arbeiders.

ACLVB beveelt aan om het dossier in zijn geheel aan te pakken; het beperkt zich namelijk niet tot de opzeggingstermijnen, maar omvat tal van verschillende aspecten.

Hierna volgen onze weloverwogen voorstellen met het oog op wellicht moeilijke, maar niet onmogelijke onderhandelingen.



1. Het ontslagrecht: middelpunt van de discussie

Huidige situatie

Arbeiders

De cao nr. 75 van de Nationale Arbeidsraad voorziet:

Anciënniteit werknemer	Duur opzeggingstermijn uitgaande van:	
	werkgever	arbeider
minder dan 6 maanden	28 dagen	14 dagen
van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	35 dagen	14 dagen
van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	42 dagen	14 dagen
van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	56 dagen	14 dagen
van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	84 dagen	14 dagen
vanaf 20 jaar	112 dagen	28 dagen

De sectoren kunnen een regeling vastleggen die in beide richtingen afwijkt van de cao nr. 75.

Bedienden

Bruto jaarinkomen	opzeggingstermijn
lager dan 30.327 euro	3 maanden per begonnen schijf van 5 dienstjaren.
vanaf 30.327 euro	Vast te leggen bij overeenkomst of door de rechter maar niet minder dan 3 maanden per begonnen schijf van 5 dienstjaren. Als referentie wordt hierbij meestal de formule Claeys aangewend.

Indien het brutojaarinkomen hoger is dan 60.654 euro, kan in arbeidsovereenkomsten afgesloten na 1 april 1994, uiterlijk op het ogenblik van de indienstreding de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn bepaald worden zonder evenwel minder te mogen bedragen dan 3 maanden per begonnen schijf van 5 dienstjaren.

ACLVB stelt het volgende voor

A. Elk individueel ontslag motiveren

Het ontslag moet opnieuw een buitengewone handeling worden, gesteld door de werkgever wanneer hij geen andere mogelijkheid meer heeft. ACLVB vraagt dat ieder ontslag door de werkgever zou gemotiveerd worden, dit om elke ondoordachte of willekeurige handeling te vermijden. De werknemer heeft in ieder geval het recht om de redenen die aan de grondslag liggen van zijn ontslag te kennen. Dit getuigt van een wederzijds respect tussen de partijen. Bovendien moet de werknemer eveneens de mogelijkheid hebben om de tegen hem ingeroepen reden van ontslag te betwisten. Dit kan gebeuren voor een neutraal orgaan (de Arbeidsrechtbanken en -hoven) dat zal oordelen op basis van de standpunten voorgelegd door de beide partijen. Ingeval de motivatie niet gerechtvaardigd is of willekeurig, kan er een sanctie opgelegd worden.

In geen geval mag de motivatieplicht een negatief gevolg hebben voor het dossier van de werknemer indien hij in de toekomst werkloos wordt.

B. De voorafgaandelijke hoorzitting

Naast de motiveringsplicht in geval van ontslag van een werknemer, hecht ACLVB ook belang aan de inrichting van een echte ontslagprocedure, hetzij op ondernemingsvlak hetzij op sectoraal niveau waarbij de werknemer voorafgaandelijke wordt gehoord.

Een dergelijke procedure zou achteraf heel wat betwistingen kunnen vermijden vermits de werknemer in dergelijk geval weet wat hem te wachten staat en zo de kans krijgt om zich te verdedigen.

De conventie nr. 158 van de IAO van 22 juni 1982, die België tot op heden nog steeds niet geratificeerd heeft, legt zowel de motivatie van het ontslagrecht op als de voorafgaandelijke hoorzitting van de betrokken werknemer.

C. Rechtvaardige opzeggingstermijnen

ACLVB stelt een berekening van de opzeggingstermijnen voor die rechtvaardiger is voor iedereen.

Anciënniteit in de onderneming	Duur van de opzeggingstermijn
minder dan 5 jaar	3 maanden
van 5 tot 7 jaar	6 maanden
8 jaar en meer	1 maand per anciënniteitjaar

D. Verbrekingsvergoeding

Voor het ontslag uitgaande van de werkgever geeft ACLVB er de voorkeur aan dat dit betaald wordt onder de vorm van een verbrekingsvergoeding aan de werknemer. Indien de prestatie van een opzeggingstermijn noodzakelijk is voor de onderneming, zou de prestatie moeten begrensd worden tot drie maanden, met betaling van het eventuele saldo van de vergoeding.

2. In geval van ziekte

ACLVB stelt het volgende voor

A. Wegvallen van de carenzdag

De eerste afwezigheidsdag omwille van ziekte wordt niet betaald aan de arbeiders die een ongeschiktheid kennen van minder dan 14 dagen. Sectoren en ondernemingen waar de carenzdag werd afgeschaft, kenden geen bijzondere verhoging van het absentisme. Bijgevolg staat niets de volledige en veralgemeende afschaffing (ook tijdens een eventuele proefperiode) van de carenzdag nog in de weg.

B. Het gewaarborgd loon

De betaling van het gewaarborgd loon zou moeten verdeeld worden tussen de werkgever en de sociale zekerheid. Om geen bijkomende kost voor de gemeenschap te creëren, moet men een berekening op punt stellen die de duur bepaalt van de eerste periode ten laste van de werkgever en vervolgens de periode ten laste van het RIZIV.

3. Tijdelijke werkloosheid

Voor de arbeiders

Nu wordt enkel voor de arbeiders een wettelijke regeling voorzien van tijdelijke werkloosheid, meer concreet in geval van technische stoornis, slecht weer en economische werkloosheid.

Voor de bedienden

In het kader van de crisismaatregelen die de regering trof, werd een tijdelijke maatregel ingevoerd onder de vorm van tijdelijke vermindering van het arbeidsvolume: de economische werkloosheid voor bedienden (weliswaar onder een andere benaming).

De van toepassing zijnde basisregels lopen overwegend gelijk met de principes van de economische werkloosheid voor arbeiders.

ACLVB stelt het volgende voor

Een veralgemeende toepassing van de drie stelsels op alle werknemers is alleen maar mogelijk mits grondige aanpassingen aan de huidige systemen.

Technische stoornis

Deze vorm van werkloosheid zou moeten ten laste komen van de werkgever onder de vorm van een gewaarborgd loon voor een weloverwogen periode. Dit vormt voor de werkgever een stimulans om het probleem zo vlug mogelijk op te lossen.

Slecht weer

Dit zou enkel maar mogelijk moeten zijn voor de functies die buiten worden uitgeoefend of hiermee gelinkt zijn en waarvan de uitvoering afhankelijk is van de weersomstandigheden.

Economische werkloosheid

De toegangsvoorwaarden moeten voor alle werknemers versterkt worden:

- er moet een strengere definitie zijn van de economische moeilijkheden;
- een sectorale benadering moet mogelijk zijn (bijvoorbeeld voor welke functies, omkaderingsvoorwaarden, enz.);
- de vaststelling van het bestaan van economische moeilijkheden in het bedrijf moet gebeuren via overleg tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers.

4. Het vakantiegeld

Huidige situatie

Voor de arbeiders	Voor de bedienden
Betaling van het enkel en dubbel vakantiegeld via een vakantiekas (waarbij de werkgever aangesloten is) op een vast tijdstip ongeacht het moment van de opname van de verlofdagen.	Betaling door de werkgever van het enkel vakantiegeld op het ogenblik van het opnemen van de verlofdagen en van het dubbel vakantiegeld op een vast tijdstip.

ACLVB stelt het volgende voor

Voor alle werknemers moet het enkel vakantiegeld betaald worden door de werkgever (huidige situatie van de bedienden) en het dubbel vakantiegeld door de vakantiekas (huidige

situatie van de arbeiders). Het bedrag van het dubbel vakantiegeld zal berekend worden op het basisloon, rekening houdend met de voordelen (eindejaarspremie, ploegenpremie...).

5. De proefperiode

Voor de arbeiders	Voor de bedienden
Minimumduur: 7 kalenderdagen	Minimumduur: 1 maand
Maximumduur: 14 kalenderdagen	Maximumduur: – 6 maanden indien het jaarinkomen < € 36.355 – 12 maanden indien het jaarinkomen ≥ € 36.355

ACLVB stelt het volgende voor

De proefperiode is niet verplicht.

Voor werknemers met een jaarinkomen hoger dan 60.654 euro kan de duur van de proefperiode in onderling overleg worden vastgesteld met een maximumduur van 12 maanden.

Voor de andere werknemers met een jaarinkomen lager of gelijk aan 60.654 euro kan de duur van de proefperiode door de sector vastgelegd worden met een maximum van 6 maanden. Als de sector niets bepaalt, wordt de minimumduur van 1 maand toegepast. Dit heeft zijn nut in die zin dat de sectoren op die manier worden gestimuleerd om een sectorale regeling uit te werken die bijvoorbeeld rekening houdt met de moeilijkheidsgraad van de functie.

6. Ontslag door de werknemer

ACLVB stelt het volgende voor

De actuele minimumtermijnen voor de bedienden kunnen hier hernomen worden als algemene regel.

Anciënniteit	Duur van de opzegtermijn
minder dan 5 jaar	1,5 maand
5 jaar of meer	3 maanden

7. Het collectieve luik

De huidige structuur van de paritaire comités weerspiegelt het traditionele onderscheid dat wordt gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Paritaire comités werden oorspronkelijk opgericht voor arbeiders (100) of voor bedienden (200). Heden kiest men bij de oprichting van een nieuw paritair comité eerder voor een gemengd paritair comité (300), bevoegd voor de werknemers in het algemeen.

ACLVB stelt het volgende voor

Wij wensen te evolueren naar een sectorale overlegstructuur met uitsluitend paritaire comités met gemengde toepassingsgebieden. Een dergelijke reorganisatie van deze sectorale overlegstructuur zal enerzijds het gevolg zijn van een toenadering tussen de arbeiders- en bediendestatuten, maar zal anderzijds voornamelijk ook als **katalysator** werken voor de harmonisatie.

De discussie over de statuten arbeiders/bedienden is nu al 20 jaar aan de gang. Het onderscheid dat tussen de twee statuten werd gemaakt, was in het begin gestoeld op duidelijke, inhoudelijke verschillen qua activiteiten. Het evolueren van de arbeidswereld heeft deze verschillen echter uitgewist en ze veranderd tot afwijkingen, zoniet discriminaties, of in ieder geval is er sprake van een sterk gevoel van ongelijke behandeling. De politieke wereld heeft herhaaldelijke malen te kennen gegeven snel vooruit te willen met dit dossier zonder zich evenwel rekenschap te geven van de extreme complexiteit ervan, zowel op technisch, juridisch als op sociologisch vlak.

De sociale partners zijn tegelijk beter en slechter geplaatst om dit probleem op te lossen. Zij zijn inderdaad veel beter op de hoogte van de arbeidsverhoudingen dan de wetgever. Anderzijds kunnen zij, als betrokken partijen, minder goed de nodige afstand bewaren.

ACLVB wil vooruitgaan in de globale regelgeving van de harmonisering. Het zal geen Big Bang zijn; een overgangsfase moet het mogelijk maken recht te doen voor de enen zonder dat dit ten koste hoeft te gaan van de anderen.

Het probleem is niet onoplosbaar en de moeilijkheden zijn niet onoverkomelijk. En om komaf te maken met het belangrijkste struikelblok in de discussie nog dit: mochten de werkgevers stoppen met om de haverklap mensen te ontslaan, zou de verlenging van de opzegtermijnen voor arbeiders hun helemaal niets kosten.