



**ABVV**

**Samen sterk**

**Arbeiders/  
bedienden:  
wegwerken van  
discriminaties!**



**MANNEN - VROUWEN**

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'adviseur', ...) hebben betrekking op vrouwen en mannen.

---

## **Arbeiders/Bedienden: wegwerken van discriminaties!**

**M**isschien heb je op je werkplaats al te maken gehad met discriminaties tussen arbeiders en bedienden. Dat zijn onaanvaardbare situaties. Oplossingen zijn hoogstnodig.

De visie van de werkgevers is bekend sinds ze hun manifest hebben uitgegeven: ze willen snoeien in de rechten van alle werknemers door komaf te maken met de verworvenheden. In de ogen van het ABVV is dat sociale afbouw!

De werkgevers willen nu een mini-opzeggingstermijn van enkele weken per 5 jaar anciënniteit in combinatie met een netto ontslagpremie voor alle werknemers. Het patronale voorstel biedt geen enkele verbetering voor de arbeiders en reduceert de huidige opzeggingstermijnen van de bedienden tot minder dan een kwart van hun huidige duur. In dat voorstel wordt de ontslagkost gedragen door alle werknemers en door de sociale zekerheid. Een verslechtering van de sociale rechten van de werknemers kan niet het uitgangspunt zijn voor ernstig overleg over de statuten van arbeiders en bedienden.

In plaats van eindeloos te palaveren over de vorm wil het ABVV zich bezighouden met de inhoud zelf. Hier geven we je dan ook onze voorstellen om die discriminaties tegen te gaan door gerichte verbeteringen : opzeggingstermijn, proefperiode, arbeidsongeschiktheid, tijdelijke werkloosheid, jaarlijkse vakantie... Alleen met een akkoord over de elementen die in deze brochure worden voorgesteld zal een constructieve oplossing mogelijk zijn. Het uiteindelijke doel is om een einde te maken aan de bestaande discriminaties.. Om globaal tot gelijke rechten te komen voor iedere werknemer.

Maar de werkgevers mogen zich niet vergissen: in dit dossier kan er geen sprake zijn van een “big bang”. De wegwerking van de discriminaties moet in de tijd geprogrammeerd worden. Een eerste stap moet gezet worden in het IPA 2011-2012.

Er komt een dag dat het einde van de discriminaties een realiteit is voor alle werknemers ..

Jullie zijn dus allemaal betrokken... Met deze brochure willen we je een leidraad bieden en een duidelijk overzicht geven van de visie van het ABVV. Een visie voor sociale vooruitgang die de 21ste eeuw waardig is! Veel leesgenot.

## De huidige proefperiode...

### Voor arbeiders

De proefperiode bedraagt 7 tot 14 dagen.

Er is geen beëindiging mogelijk voor arbeiders tijdens de eerste 7 dagen van de proefperiode.

### Voor bedienden

De proefperiode kan 1 tot 12 maanden bedragen.

Bij verbreking tijdens de proefperiode is voor bedienden een opzegging van 7 dagen voorzien, maar deze mag niet vroeger eindigen dan de laatste dag van de eerste maand proef.



## De voorstellen van het ABVV voor een redelijke proefperiode

Wij vinden dat de proefperiode niet minder dan 1 week noch meer dan 6 maanden mag bedragen.

### **Het contract van onbepaalde duur als algemene regel**

Doordat het systeem van de proefperiode bestaat, wordt het gebruik van opeenvolgende onzekere contracten overbodig.

### **Juist rekenen**

Als een werknemer zichzelf al heeft bewezen tijdens voorgaande arbeidsperiodes bij dezelfde werkgever (contract van bepaalde duur, uitzendcontract, vervangingscontract of andere), dan moet daarmee rekening worden gehouden.

Bij aanwerving van onbepaalde duur moeten de eerdere periodes met een contract van bepaalde duur, uitzendcontract of andere worden afgetrokken van de proefperiode die voorzien is in het contract van onbepaalde duur.

### **Geen verlenging**

Bij schorsing van het contract mag de proefperiode niet met meer dan 7 dagen verlengd kunnen worden.

### **7 dagen opzegging langs beide kanten**

Tijdens de eerste 7 dagen van de proefperiode is geen eenzijdige verbreking mogelijk.

Tijdens de volgende dagen van de proefperiode moet de opzeggingstermijn vastgelegd worden op 7 dagen, zowel voor de werknemers als voor de werkgever.

## Arbeidsongeschiktheid vandaag...

### Voor arbeiders

Het loon is tijdens de eerste 7 dagen ten laste van de werkgever.

De volgende 7 dagen betaalt de werkgever 85,88% van het brutoloon.

Vanaf de 15de dag betaalt het ziekenfonds 60% en vult de werkgever aan tot het nettobetaalbaar loon.

Voor een afwezigheid van minder dan 14 dagen verliest de arbeider de eerste dag loon. Dat is de zogenaamde "carensdag".

### Voor bedienden

Met uitzondering van de proefperiode of een contract van bepaalde duur van minder dan 3 maanden (waar de vergoedingsregeling dezelfde is als bij arbeiders) wordt het loon tijdens de eerste maand afwezigheid volledig ten laste genomen door de werkgever. Voor bedienden bestaat er geen carensdag.

## De voorstellen van het ABVV voor hetzelfde stelsel van gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid en ziekte voor iedereen

### **Afschaffing van de carensdag voor arbeiders**

De carensdag voor arbeiders valt niet te verantwoorden. Waar die nog bestaat, moet deze afgeschaft worden.

### **Eén vergoedingsregeling bij ziekte**

Voor alle werknemers moet één enkel stelsel van gewaarborgd loon gelden dat volledig ten laste van de werkgever komt.





## De huidige duur van de opzegging

### Voor arbeiders

Tussen 28 en 56 kalenderdagen opzegging naargelang van hun anciënniteit (volgens de wet). Die termijn is soms via CAO verlengd tot méér dan 56 dagen.

### Voor bedienden

De wet voorziet een verschillende behandeling naargelang van de anciënniteit en het loon.

- Onder de grens van € 30.327 bruto/jaar: minimaal 3 maanden per aangevatte schijf van 5 jaar anciënniteit
- Boven € 30.327 bruto/jaar: de opzegging moet in onderling overleg tussen werkgever en bediende of door de rechtbank worden vastgelegd
- Vanaf € 60.654/jaar: de opzegging kan ook bij de ondertekening van de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd



## De voorstellen van het ABVV om de verschillen in de opzeggingstermijnen af te schaffen

### **Minimum 3 maanden/5 jaar anciënniteit voor arbeiders**

We stellen voor om voor arbeiders de gefaseerde invoering te voorzien van een minimale opzeggingstermijn van 3 maanden per aangevatte schijf van 5 jaar dienst. Voor alle werknemers moet het mogelijk zijn om, boven een bepaalde loondrempel, een langere opzeggingstermijn te onderhandelen, ofwel via CAO, ofwel via een individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer, ofwel via de rechtbank.

De opzeg gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de opzegging wordt betekend

De bepalingen inzake onrechtmatig ontslag die momenteel voor arbeiders bestaan, moeten op alle werknemers worden toegepast.

De bepalingen inzake tegenopzegging die momenteel voor bedienden bestaan, moeten op alle werknemers worden toegepast..

Iedere werknemer moet het recht hebben om tijdens de opzeggingstermijn 1 dag of 2 halve dagen per week van het werk afwezig te blijven om een andere baan te zoeken.

### **De mogelijkheid om een lange opzegging niet te presteren**

Bij lange opzeggingstermijnen moeten de werknemers het recht krijgen om de opzeggingstermijn volledig of gedeeltelijk om te vormen in een verbrekingsvergoeding.

### **Bij brugpensioen...**

Als een werknemer met brugpensioen (in het kader van een herstructurering) of pensioen gaat, moet de opzeggingstermijn verkort worden.

## Tijdelijke werkloosheid vandaag

### Voor arbeiders

In het huidige stelsel bepaalt de werkgever of er redenen zijn om de arbeider in tijdelijke werkloosheid te plaatsen, dit om economische redenen, in geval van technische stoornis of wegens slecht weer.

De arbeider krijgt geen loon maar wel een uitkering van de RVA, betaald via de vakbond. Soms krijgt de arbeider een extra aanvullende vergoeding.

Als een arbeider tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid ziek valt, heeft hij enkel recht op het gewaarborgd loon (ten laste van het ziekenfonds) voor de dagen waarop hij gewerkt zou hebben indien hij niet ziek was geweest.

### Voor bedienden

Economische werkloosheid als dusdanig is niet van toepassing voor bedienden.

Sinds mei 2009 heeft de regering evenwel tijdelijke crisismaatregelen ingevoerd die erkende bedrijven in moeilijkheden de mogelijkheid geven om de arbeidsovereenkomst gedurende een bepaalde periode volledig of gedeeltelijk te schorsen. De geschorste bediende krijgt dan een "crisisuitkering wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst" aangevuld met een toeslag van de werkgever.

Een bediende die ziek valt en door de werkgever tijdens de ziekteperiode in werkloosheid wordt geplaatst (crisis-schorsing) behoudt zijn gewaarborgd loon. Als hij echter werkloos is (bijv. crisis-schorsing) vóór het begin van de ziekte heeft hij ook geen recht op het gewaarborgd loon.

## De voorstellen van het ABVV

### voor tijdelijke werkloosheid voor iedereen onder voorwaarden

#### **Slecht weer en technische werkloosheid wegens overmacht**

Tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer, overmacht of om technische redenen moet kaderen binnen de huidige regelgeving die van toepassing is voor arbeiders. Deze regeling moet beperkt blijven tot de werknemers die in gelijkaardige omstandigheden zullen werken als de arbeiders vandaag.

#### **Economische werkloosheid onder collectief toezicht**

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen moet een aantal procedures en voorwaarden bevatten die collectief moeten worden uitgewerkt, zowel op interprofessioneel niveau (een raamakkoord dat de vereiste minimumvoorwaarden voor de toepassing van het stelsel van tijdelijke werkloosheid om economische redenen vastlegt) als op sectoraal vlak (de CAO die de functies/categorieën omkadert waarop de maatregel van toepassing kan zijn, de bepalingen over de registratie van de arbeidstijd en de controle op de overuren en een werkzekerheidsclausule).

#### **Met 100% van het nettoloon**

De werknemer moet tijdens de periodes van tijdelijke werkloosheid 100% van zijn nettoinkomen ontvangen.

#### **Zelfs bij ziekte tijdens de schorsing**

Het loon moet gewaarborgd zijn voor iedereen, ook al valt de werknemer ziek tijdens de periode van economische werkloosheid.

#### **Zonder verlies van sociale rechten**

Alle periodes van tijdelijke werkloosheid moeten worden gelijkgesteld voor de rechten van de werknemer inzake sociale zekerheid en betreffende de arbeidsovereenkomst: vakantiegeld, eindejaarspremie, ziekte, pensioen, brugpensioen, 2de pijler, opzeggingstermijn, opzeggingsvergoeding, ...

## Vakantiegeld

### Voor arbeiders

Het enkel vakantiegeld (loon voor de vakantiedagen) en het dubbel vakantiegeld (vakantiepremie die daar bovenop komt) worden betaald door een onafhankelijke vakantiekas, ongeacht de werkgever, op basis van de lonen (15,38% van de brutolonen gebracht op 108%) van het voorgaande jaar (premies inbegrepen).

### Voor bedienden

De werkgever betaalt het enkel (100% van het loon) en het dubbel vakantiegeld (92% van het loon) op basis van het gewone maandloon (exclusief premies of overuren).

Bij ontslag krijgt de bediende zijn vakantiegeld samen met zijn ontslagvergoeding. Maar als de werkgever in gebreke blijft, bijv. bij faillissement, is de bediende alleen zeker dat hij zijn vakantiegeld krijgt als de vereffening toelaat de bevoorrechte schuldeisers te betalen.

## De voorstellen van het ABVV

### voor een stelsel van vakantiekas voor iedereen

Het meest eenvoudige stelsel dat de grootste zekerheid biedt is een veralgemening van het stelsel van de arbeiders, d.w.z. de betaling van het enkel en dubbel vakantiegeld door een onafhankelijke vakantiekas.

Naast zijn eenvoud heeft dit stelsel ook het voordeel dat er met alle lonen rekening wordt gehouden en dat alle garanties worden geboden in geval van insolventie van de werkgever.

## Betaling van het loon

### Voor arbeiders

Over het algemeen wordt het loon om de 2 weken betaald.

De arbeider wordt betaald per uur.

In de praktijk stuit de betaling van overuren vaak op bewijsproblemen, bijv; als er geen registratie van de arbeidstijd is

### Voor bedienden

Het loon wordt elke maand betaald.

De bediende heeft iedere maand een vast loon op basis van een vastgestelde arbeidstijd.

Als hun arbeidstijd geregistreerd wordt, kunnen bedienden hun overuren uitbetaald krijgen.

In de praktijk stuit de betaling van overuren vaak op bewijsproblemen, bijv; als er geen registratie van de arbeidstijd is.

## De voorstellen van het ABVV voor een betaling van het loon naar keuze van de werknemer

De meeste termijnen (hypothecaire lening) of facturen (huur, gas, elektriciteit, enz.) zijn maandelijks. De algemene regel moet dus zijn: het maandloon op basis van de berekening van het uurloon.

De mogelijkheid dient voorzien te worden om een voorschot op het maandloon te betalen op de 15de van de werkende maand.

Er moet een systeem voor de registratie van de werkelijke arbeidstijd komen om de correcte betaling van overuren te garanderen voor alle werknemers.

## Besluit

**Er bestaan momenteel veel discriminaties tussen arbeiders en bedienden. Het ABVV is en blijft voorstander van een globaal onderhandeld akkoord tussen de sociale partners, over alle onderdelen.**

**Doelstelling van de onderhandeling is alle bestaande discriminaties tussen het statuut van arbeider en dat van bediende weg te werken.**

**Die discriminaties zijn immers achterhaald en onrechtvaardig!**

**Zo'n akkoord zal niet in twee tellen uitgevoerd kunnen worden.**

**Er zal daarbij ook rekening gehouden moeten worden met de invloed van zo'n akkoord op heel wat specifieke sociale statuten, zoals die van de havenarbeiders, de contractuele werknemers bij de overheid.**

**Ook over de werking van de fondsen van bestaanszekerheid, van de paritaire comités en van de syndicale afvaardigingen, en zelfs over de sociale verkiezingen moeten afspraken gemaakt worden...**

**Het ABVV wil een akkoord dat een verbetering betekent voor alle werknemers. We willen geen verbetering voor de enen en een afkalving voor de anderen. Dat is een kwestie van rechtvaardigheid en billijkheid. Samen zijn we sterk.**

# ABVV

**Voor meer info:**

ABVV  
Hoogstraat 42 | 1000 Brussel  
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 550 14 00  
infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van  
de tekst uit deze brochure  
mag alleen met duidelijke bronvermelding.

© April 2010

Cover design by [www.ramdambelgium.be](http://www.ramdambelgium.be)

Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw