

Een 'arbeidsdeal' zonder inspraak

ABVV

Op basis van de beschikbare informatie maakt het **ABVV** haar analyse van het akkoord over de hervorming van de arbeidsmarkt, de zogenaamde arbeidsdeal. Dat regeringsakkoord houdt voor ons een beperkte vooruitgang in, die weliswaar duur betaald wordt. De werkgevers daarentegen zijn best tevreden. Geen wonder, want het akkoord komt tegemoet aan hun eisen. Maar komt deze ook tegemoet aan de zorgen en bekommernissen van de werknemers? Wij denken van niet.

NIET OK. 10-URIGE WERKDAG

De mogelijkheid om een 5-daagse werkweek in 4 dagen te presteren, zonder vermindering van de arbeidsduur. Dit doet afbreuk aan de 8-urige werkdag en is een terugkeer naar werkdagen van 10 uur.

- ◀ Een ferme klap voor onze strijd voor collectieve arbeidsduurvermindering (met behoud van loon en bijkomende aanwervingen).
- ◀ Deze extra flexibiliteit moet bovendien individueel onderhandeld worden tussen werknemer en werkgever.
- ◀ Er worden geen overuren betaald voor uren die bovenop 9 uur per dag worden gewerkt.
- ◀ 9,5 of 10 uur per dag werken, 4 keer per week... De balans werk en privé raakt nog meer uit evenwicht.

NIET OK. E-COMMERCE

Tussen 20u en middernacht wordt werken toegestaan, weliswaar met extra loon, maar zonder sociaal overleg.

Het betreft hier alle logistieke en ondersteunende diensten met betrekking tot de elektronische handel (e-commerce) in goederen en diensten. Sommige werkgevers eisen nu al dat werken tussen 20 uur en middernacht niet extra zou worden verloond.

- ◀ De instemming van 1 vakbond volstaat, ook al is die in de minderheid in de onderneming.
- ◀ Voor een proefproject van 18 maanden is alleen de instemming van de werknemer nodig.

NIET OK. OPZEGGINGSTERMIJN

Wanneer een werknemer ontslagen wordt en zijn opzegtermijn moet presteren, kan de werkgever voorstellen om tijdens de opzegtermijn bij een andere werkgever te werken.

- ◀ De werkgever die ontslaat is zo niet langer volledig verantwoordelijk voor de betaling van het loon tijdens de opzegtermijn.
- ◀ In theorie kan je dit weigeren, maar in de praktijk zal je als werknemer stevig in je schoenen moeten staan om het in je eentje op te nemen tegenover jouw werkgever.

NIET OK. SOCIALE ZEKERHEID

Nog altijd in het kader van de opzegtermijnen (van minimum 30 weken) zal een deel van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever worden gebruikt om de ontslagen werknemer te activeren (art.39 ter).

- ◀ Die bijdragen komen dus niet langer terecht bij de sociale zekerheid, maar worden doorgesluisd om de activering te betalen, bijvoorbeeld via een uitzendbureau. Daarvoor mag Federgon de regering bedanken.

Niet alles is kommer en kwel, dankzij onze vakbonds- inzet zijn ook stappen in de goede richting gezet. Hoewel...

HET INDIVIDUELE RECHT OP OPLEIDING

Vanaf 2024 heb je als werknemer individueel recht op 5 dagen, maar alleen als je in een bedrijf werkt met meer dan 20 werknemers. Het is dan wel een verplichting voor de werkgever, maar er is geen enkele sanctie als dat recht niet wordt nageleefd.

RECHT OP DECONNECTIE

Eindelijk zal je als werknemer het recht hebben om je te disconnecteren na de werkuren, tenminste als je werkt in een bedrijf met meer dan 20 werknemers...

BESCHERMING VAN PLATFORMWERKERS

Werk je in de platformeconomie, dan mag je rekenen op een betere sociale bescherming. Zo zal je steeds verzekerd zijn in geval van een arbeidsongeval.

Je zal ook gemakkelijker aanspraak kunnen maken op het statuut van werknemer op basis van Europese criteria... Maar de kans dat je aan deze criteria voldoet is onzeker, net als de daadwerkelijke toepassing van dit statuut.

DEELTIJDS WERK

Werk je deeltijds met flexibele werkuren, dan zal je 7 dagen van tevoren - in plaats van nu 5 - jouw werkuren kennen, tenzij er een uitzondering is via een cao op sectorniveau.

Deze hervorming van de arbeidsmarkt is geen goede zaak voor de werknemers. Wat we in het verleden onder syndicale druk hebben verworven, dreigen we nu kwijt te spelen. Het lijkt er op dat Vivaldi de vakbonden wil uitsluiten van het overleg waardoor je als werknemer op individuele basis moet onderhandelen met jouw werkgever. Een proces dat afbreuk doet aan de onderhandelingskracht van en voor alle werknemers.

**We maken alvast afspraak op 8 maart om 16u
aan de Kunstberg te Brussel (station Brussel-Centraal).**

**Ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag
organiseren we een nationale actiedag (met staking)
voor meer respect voor vrouwenrechten.**