



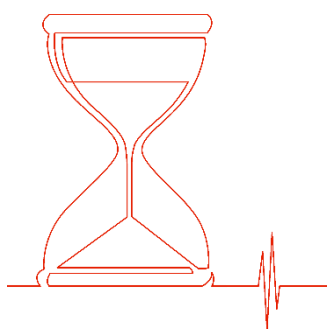
Arbeidsdeal Vivaldi-regering:

EEN ARBEIDSMARKT AAN TWEE SNELHEDEN?

De federale regering stelde dinsdag (15/02) haar 'arbeidsdeal' voor. Ze wilt hiermee een flexibelere arbeidsmarkt creëren waarin werk en privé beter op elkaar afgestemd zijn en waarin meer mensen aan de slag kunnen gaan. Platformmedewerkers zouden een betere sociale bescherming krijgen. Het jammer van de zaak is dat al deze zaken het sociaal overleg toebehoren en de vakbonden buiten het overleg zijn gehouden. Met de stem van de werkgevers is alvast rekening gehouden. Het bewijs is de beslissing rond e-commerce. Wat staat er in het akkoord en wat moet je weten? We overlopen de belangrijkste maatregelen.

Langere werkdagen, kortere werkweek

De maatregel die wellicht het meeste aandacht kreeg was het idee om een **voltijdse werkweek op 4 dagen** te kunnen presteren. Werknemers mogen dan vrijwillig maximaal 9.5u/dag werken (10u indien de vakbonden akkoord zijn) en hebben zo een extra "vrije" dag. De regeling kan ook **week om week verschillen** waarbij je de ene week meer werkt en de andere minder, bv. voor wie co-ouderschap heeft.



We zijn blij dat de regering inziet dat de **combinatie werk en privé** voor veel mensen een uitdaging is. De BBTK en het ABVV eisen daarom al langer een collectieve arbeidsduurvermindering voor iedereen. **32/u per week als voltijdse norm, met extra aanwervingen om te compenseren.** Dit zou bovendien voor extra tewerkstelling zorgen... een wens die ook regering heeft. 100 jaar geleden vochten we voor en realiseerden we de 8-urige werkdag. Met 4 dagen aan 9,5u dwingt de overheid ons dit principe voor een stuk varen en gaan we in zekere zin erop achteruit.

Het idee van een "extra "vrije" dag lijkt verleidelijk voor sommige werknemers. De vraag is echter of ook iedereen die dat wil, dit zal kunnen opnemen. De werkgever moet namelijk zijn **akkoord** geven. In bedrijven **zonder vakbonden** zal dit moeilijk afdwingbaar zijn. Wat zal de prijs zijn om de 4-dagenweek te krijgen? Het zou vooruitgang zijn, mochten de mensen die vandaag nog 6 dagen per week werken (want die zijn er nog) naar 5 dagen kunnen gaan. Of mochten deeltijdse werknemers hun prestaties op 4 dagen kunnen doen. Hier is geen sprake van. Helaas wordt er in heel dit akkoord geen woord gerept over deeltijdse werknemers. Er werken in ons land heel veel **vrouwen** deeltijds. Soms onvrijwillig,

soms bewust net om de combinatie werk en privé haalbaar te maken. In de praktijk vrezen we dus dat vrouwen veel minder beroep zullen kunnen doen op deze 'flexibiliteit'.

Nachtwerk in e-commerce: gevaarlijk precedent

De tweede maatregel waar de regering mee uitpakt is het mogelijk maken van nachtwerk (tussen 20u en middernacht) in het kader van e-commerce. Vreemd: **dit is al sinds 2015 mogelijk**. Er werden al talrijke akkoorden besproken en ondertekend die het evenwicht vinden voor zowel werknemers als werkgevers, zowel in de logistiek als in de kleinhandel.

Steeds na goed sociaal overleg, waarbij de voor- en nadelen in evenwicht zijn. Het voorstel van de regering verstoort dit evenwicht en zorgt voor een opgelegde deregulering. Vanaf nu zou namelijk de handtekening van één enkele vakbond volstaan. De wijziging van het arbeidsreglement met betrekking tot de uurroosters zal dus automatisch gebeuren! **Dit is veruit de gevaarlijkste maatregel in het akkoord**. De regering verkleint zo de rol van de Ondernemingsraden aangezien dit normaal geregeld wordt via een wijziging van het arbeidsreglement, in overleg met de vakbonden dus. Deze stap wordt volledig overgeslagen.

Erger nog, je werkgever mag zelfs zonder sociaal overleg gedurende 18 maanden nachtwerk als "proefproject" organiseren met vrijwillige werknemers. We evalueren achteraf dan wel met de vakbonden! De bedoeling lijkt vooral **goedkoop nachtwerk** te willen organiseren naar het model van PostNL: onzekere tijdelijke jobs waarbij mensen die geen andere keuze hebben, worden uitgebuit en behandeld als wegwerpproducten. Met deze versoepeling wordt het sociaal overleg in de bedrijven buiten spel gezet. Dit is een gevaarlijke precedent. Fundamentele rechten worden ondergraven. Vandaag gaat het om nachtwerk, wat is de volgende stap?

Het recht op deconnectie

Via afspraken op bedrijfsniveau 'krijgen' werknemers nu het recht om buiten de werkuren niet te moeten reageren op vragen of telefoontjes van hun werkgever. Als vakbond staan we uiteraard achter het recht op deconnectie. **Dit recht bestaat echter al sinds 1971 via de wet die arbeidstijd regelt en ook de tijdsregistratie voorziet**. Dit recht benadrukken is goed maar zou in principe overbodig moeten zijn. De vraag is vooral: **waarom werken mensen na hun uren?** Is de werkdruk te hoog? Daar moet het over gaan. Dit zijn zaken die aan bod komen in het sociaal overleg op bedrijfsniveau. Bovendien geeft de regering een vreemd signaal door het recht op deconnectie niet toe te passen voor werknemers in een bedrijf met minder dan 20 werknemers. Is de boodschap dan dat er geen arbeidsgrenzen zijn voor **KMO's**?

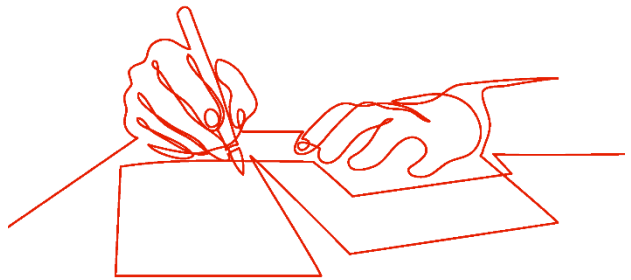


Opleiding: broodnodig voor iedereen

Vanaf dit jaar heeft elke werknemer recht op minstens 3 opleidingsdagen per jaar, in 2023 op 4 en in 2024 op 5. Elk bedrijf moet een individueel opleidingsplan opstellen voor haar werknemer. Het recht op meer individuele vorming voor een werknemer is **een eis die we als vakbond al lang stellen**. Toch stellen we hier opnieuw vast de bedrijven waar minder dan 20 mensen werken uit de boot vallen. In een KMO-land als België vormt dit een probleem. Natuurlijk juichen we de erkenning van het belang van opleiding toe maar maak dit dan van toepassing op iedereen.

Sneller van job veranderen: leuk cadeautje voor de werkgever

In het kader van een 'flexibele' arbeidsmarkt wordt het ook gemakkelijker om snel van job te veranderen. Werknemers zullen na een ontslag mogen overstappen naar een andere werkgever tijdens hun opzegtermijn. Dit klinkt opnieuw veelbelovend maar houdt weinig goeds in voor de werknemers. Het is de werkgever die zal **besparen** omdat deze niet langer de opzegtermijnen en vergoedingen moet respecteren. Hier wordt bovendien geen extra tewerkstelling mee gecreëerd.



Er is nog een andere maatregel op tafel gelegd, het befaamde "artikel 39 ter" van arbeidsovereenkomstenwet. Dit artikel maakt het mogelijk een deel van de opzegtermijn om te zetten in **outplacement**. Een gevaarlijk dossier dat we goed in de gaten houden. We wachten alvast de definitieve teksten af.

Conclusie: jouw vakbondsvertegenwoordiging maakt het verschil

De deal bevatte nog andere maatregelen en we hebben nog niet alles gezegd. We wachten ook op de **definitieve teksten** om eventuele extra angels te ontdekken. Voor sommige mensen is dit een goed akkoord, maar er zijn zeker ook veel werknemers voor wie dit akkoord niets zal veranderen. We zijn tevreden dat de regering erkent dat **een betere afstemming van werk en privé** nodig is en dat de **werkgevers zich ook zullen moeten aanpassen**. De vakbonden zetten dit al langer op de agenda. Wie dieper graaft, zal wel snel merken dat de voorgestelde maatregelen niet alleen dat als doel hebben.

Het vreemde aan dit akkoord is dat het enerzijds alleen van toepassing is op bedrijven met meer dan 20 werknemers (waar dus vaak vakbonden aanwezig zijn), maar ook en vooral dat anderzijds de **vakbonden net buitenspel gezet worden** wat betreft nachtwerk in de e-commerce. Dit is nu net de enige maatregel in het akkoord die al langer mogelijk was.

Wie in een bedrijf met **minder dan 20 werknemers** werkt (en dat zijn in België heel wat bedrijven) heeft blijkbaar geen recht op de zaken die de regering zeer belangrijk vindt voor werknemers van grotere bedrijven.

Dit bewijst nog maar eens het belang van sterke vakbonden. Een werknemer zonder vakbond is in deze volledig afhankelijk van de goodwill van de werkgever.

De BBTK blijft daarom strijden voor een betere vertegenwoordiging, ook in kleine bedrijven. Dit maakt wel degelijk een verschil voor de werknemers. Wanneer iets nodig is voor de werknemers, dan moet het ook van toepassing zijn op **alle werknemers**.

Samen sterk



BBTK
ABVV

www.bbtb.org

V.U. : MYRIAM DÉLMÉE | **BBTK-ABVV** | J. Stevensstraat 7/5 | 1000 Brussel | 17/02/22