



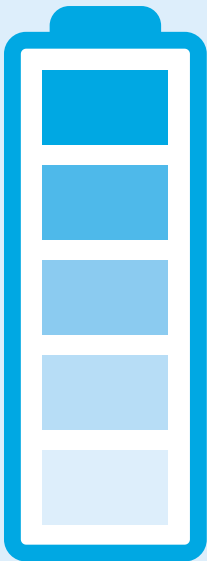
Kwestie van gezond verstand ...

De maximale loonsverhoging van 0,4% die men in het kader van het IPA wil toekennen, is een kaakslag voor de mensen die werken in de sectoren waar grote winsten gemaakt werden.

Uiteraard wenst de ACLVB dat men de loonnormwet van '96 aanpast, waardoor er vrije loononderhandelingen mogelijk worden in de bedrijven/sectoren. Waarom wij niet oproepen tot een algemene staking: gezien de coronacrisis zijn er tal van bedrijven/sectoren die amper het hoofd boven water kunnen houden. Het zou dan ook een fout signaal zijn om op te roepen het werk neer te leggen in deze bedrijven. Wij gaan immers voor jobbehoud en werkzekerheid.

Als ACLVB blijven wij verder sensibiliseren, met een eigen campagne. De Liberale Vakbond roept niet op tot een algemene staking, maar zal wel de leden die op 29 maart in hun onderneming aan een actie willen deelnemen, steunen en vergoeden. Via die pragmatische benadering blijven we trouw aan het DNA van de ACLVB: eerst alle kansen geven aan het overleg.

DIT IS WAT WIJ VRAGEN



1. DAT WE AAN TAFEL GAAN VOOR MEER KOOPKRACHT EN ZEKERHEID VOOR WERKNEMERS

- In bedrijven waar het kan, moet er meer loonsverhoging mogelijk zijn dan 0,4%;
- Turbulente tijden, stabiele landingsbanen;
- Stop de blokkering van de verdeling van de welvaartsenveloppe: verhoog de laagste uitkeringen! Het is broodnodig!
- Verhoging maaltijdcheques met 1 euro;
- Respect voor slachtoffers van faillissementen;
- Ruimere terugbetalingsmogelijkheden van woon-werkverkeer.

2. DAT DE FOUTE EN ONRECHTVAARDIGE LOONNORMWET WORDT AANGEPAST

Deze wet verbiedt om rekening te houden met alle voordelen, kortingen en subsidies die werkgevers krijgen. Het resultaat zijn cijfers die niet correct zijn. En hij legt een te strak kader op aan de onderhandelaars in de sectoren en de bedrijven.

Wij roepen iedereen dan ook op het gezond verstand te laten zegevieren om tot een billijk akkoord te komen.

Vrije visie, eigen stem



LATEN WE DE ONDERHANDELINGEN ALLE KANSSEN GEVEN

De onderhandelingen voor een IPA geraken niet vooruit. De strikte maximale marge van 0,4% loonsverhoging op twee jaar, zoals bepaald in het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, blokkeert ieder overleg.

De regering had er al op aangedrongen dat de sociale partners opnieuw rond de tafel zouden gaan zitten om een loonnorm vast te leggen en de welvaartsenveloppe samen te stellen. Dat hebben we geprobeerd, in een constructieve sfeer, maar zonder resultaat.

Vanaf 15 maart is het aan de Regering om de sociale partners bijeen te roepen voor een bemiddelingsvoorstel. Bij het uitblijven van een akkoord tussen de Regering en de sociale partners binnen de maand na het bijeenroepen, zal een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit de loonnorm vastleggen

CONCURRENTIEVERMOGEN, WERKGELEGENHEID EN KOOPKRACHT

In haar regeerakkoord heeft de federale Regering zich geëngageerd om een met de buurlanden (Duitsland, Frankrijk, Nederland) vergelijkbare loonontwikkeling te verzekeren, teneinde een goed evenwicht tussen concurrentiekracht en koopkracht te behouden. Ze heeft er zich daarentegen niet toe verbonden de wet van 1996 aan te passen, zoals we aan vakbondszijde sinds jaar en dag vragen. De minister van Werk heeft wel geprobeerd een antwoord te bieden op dit probleem; hij stelt voor om, via omzendbrieven, een aanvullende koopkrachtverhoging bovenop de marge van 0,4% toe te staan via een premie. Dat zou enkel mogelijk zijn in de bedrijven die tijdens de crisis sterk hebben gepresteerd. Het is het begin van een creatieve benadering om voor de werknemers koopkrachtverhogingen boven de 0,4% af te dwingen zonder te raken aan de wet van 1996. Maar het zal niet voldoende zijn.



DE TOEKOMST VRIJWAREN

Bij de Liberale Vakbond willen we eerst zien welke richting het voorstel van de regering zal uitgaan. En we moeten ook antwoorden krijgen op praktische vragen. Bijvoorbeeld op de vraag of die extra's binnen 2 jaar, bij de volgende berekening van de loonmarge, zullen geïmputeerd worden op de loonmassa. Als dat het geval zou zijn, dan zou dat de facto leiden tot een automatische vermindering van de volgende loonmarge. De werknemers van de sectoren waarvoor we vandaag niet over fatsoenlijke loonsverhogingen kunnen onderhandelen (denk aan de horeca, evenementensector, reissector, ...), zouden dan bij het volgende IPA andermaal een billijke verhoging aan hun neus zien voorbijgaan. Dat is onaanvaardbaar! En juridisch gezien kan de methode van de omzendbrieven niet garanderen dat er binnen 2 jaar geen impact zal zijn op de onderhandelingsruimte.

DE ONDERHANDELINGEN WEER OP GANG KRIJGEN

De Liberale Vakbond wil niet in deze situatie blijven vastzitten. We moeten vooruitgaan in andere belangrijke dossiers, zoals de problematiek van de eindeloopbanen of het werkbaar werk. De vakbonden zijn ook overeengekomen dat de publieke opinie nu volop moet overtuigd worden van de noodzaak om de wet van '96 aan te passen. Vandaar het idee om in gemeenschappelijk front 1 miljoen exemplaren van de Loonkrant te verspreiden.

WE NEMEN ONZE VERANTWOORDELIJKHEID

Onze eisen zijn realistisch. We zijn ons wel degelijk bewust van de moeilijke situatie waarin veel ondernemingen nu verkeren en van het feit dat heel wat jobs aan een zijden draadje hangen. We zijn dus in staat om onze verantwoordelijkheid op te nemen. Maar we vragen gewoon om de werknemers te kunnen belonen in bedrijven die niet in crisis verkeren. Niet alle winst moet in de zakken van de aandeelhouders terecht komen.



DE ONRECHTVAARDIGE LOONWET IN HET KORT



DE BINNENLANDSE CONSUMPTIE BEVORDEREN

Het jarenlang gevoerde beleid van loonmatiging heeft geleid tot een stagnatie van het beschikbare inkomen van de werknemers. In het afgelopen decennium zijn de reële lonen niet gestegen. Erger nog, in sommige periodes zijn ze zelfs gedaald. Als we het bruto binnenlands product (bbp) van België bekijken, zien we nochtans dat bijna de helft van de totale uitgaven werd gemaakt door particuliere huishoudens. Dat komt neer op meer dan het dubbele van de investeringen van de bedrijven en ook meer dan het dubbele van de inspanningen van de overheid. Met andere woorden, de particuliere consumptie is de belangrijkste motor van de binnenlandse vraag. Het feit dat de Belgische economische groei onder de regering-Michel drie jaar onder het Europese gemiddelde lag, is een rechtstreeks gevolg van de loonmatiging.

MAXIMALE DRUK

Naar onze mening moet het begrip concurrentievermogen zelf worden herbekeken. Om concurrentieel te blijven, moet onze economie een reeks andere comparatieve voordelen ontwikkelen, waaronder innovatie en de waardering van het menselijk kapitaal.

België is nog steeds een van de meest productieve landen ter wereld. De wet van 1996 vermindert echter ons voordeel, omdat ze uitsluitend op loonmatiging is gebaseerd. Bovendien toont corona aan dat het begrip productiviteit niet op dezelfde manier kan worden toegepast in bijvoorbeeld de sector van de non-profit. Die jobs moeten aantrekkelijker en minder zwaar gemaakt worden via hogere lonen en bijkomende aanwervingen.

GEEN MATIGING VAN DIVIDENDEN

De huidige toepassing van de wet van 1996 leidt tot een ondraaglijke discriminatie ten koste van degenen die leven van de inkomsten uit hun bezoldigd werk.

In artikel 14 van de wet wordt voorzien in de mogelijkheid om een gelijkwaardige inspanning te vragen voor andere inkomsten, met name voor dividenden die aan aandeelhouders worden uitgekeerd. Vreemd genoeg heeft sinds 1996 geen enkele regering het ooit gerechtvaardigd geacht artikel 14 toe te passen om het concurrentievermogen van onze economie te helpen ondersteunen.

DE DRUK OP HET PERSONEEL VERMINDEREN

De wet van 1996 heeft een negatief effect op de prestaties van de Belgische economie en dus op de werkgelegenheid. De lonen moeten hoger om bedrijven ertoe aan te zetten hun productiviteit te verhogen op basis van innovatie, en niet langer door werknemers onder onhoudbare druk te zetten.

Loonsverhogingen = verlies aan concurrentievermogen van onze bedrijven ten opzichte van de ondernemingen in de buurlanden. Die pseudo-evidentie maakte het afgelopen decennium opgang. Dat kwam tot uiting bij de verstrenging, in 2017, van de wet van 1996 op de loonnorm. Sindsdien is het voor ons bijna onmogelijk geworden om over ernstige loonsverhogingen te onderhandelen.

Toch tonen meer en meer wetenschappelijke studies aan dat de wet van 1996 nadelig is voor onze economie.



Lees nog meer in de Loonkrant:

<https://www.aclvb.be/nl/artikels/de-aclvb-roept-niet-op-tot-staking-op-2903-maar-sensibiliseert>

WAT WIJ EISEN

De loonnorm vormt een belangrijk item in het interprofessioneel akkoord. Maar ook dankzij andere elementen kunnen de koopkracht en het welzijn van werknemers erop vooruitgaan. Wat verwachten wij van het interprofessioneel akkoord, bovenop de vrije loononderhandelingen?

MOBILITEIT

- Uitbreiding van de terugbetalingsmogelijkheden voor woon-werkverkeer;
- Veralgemening van de fietsvergoeding (€ 0,24/km);
- Verplicht onderhandelen voor de bedrijven over bedrijfsvervoerpunten.

FAILLISEMENTEN

- Automatische indexering van alle grensbedragen voor de vergoedingen waarop werknemers die het slachtoffer zijn van een faillissement recht hebben via het Fonds Sluiting Ondernemingen;
- Vereenvoudiging van het systeem van grensbedragen (met afschaffing van de tussengrenzen van € 6 750 en € 4 500);
- Indexering met terugwerkende kracht om te komen tot een nieuw grensbedrag van € 30 000.

JUST TRANSITION

De zwaksten moeten niet opdraaien voor de transitie naar een meer gedigitaliseerde en duurzamere economie. Het IPA moet aanbevelingen vastleggen voor de sectoren en de ondernemingen om de transitie te begeleiden via de sociale dialoog en de vorming van werknemers, zodat ze beter gewapend zijn voor de evoluties op de arbeidsmarkt.

EVENWICHT PRIVÉ/WERK

Ook in crisistijden moeten we bekommerd zijn om het welzijn van werknemers.

Wij vragen:

- Het recht op onbereikbaarheid;
- Evaluatie van het veralgemeend telewerk sinds de lockdowns met het oog op aanpassing van het regelgevend kader rond telewerk;
- De neutralisering van het pleegouderverlof en van mantelzorgverlof in cao 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

EINDELOOPBAAN

De ACLVB vraagt:

- Verlenging van het systeem landingsbaan mét uitkeringen vanaf 55 jaar;
- Optimaal gebruik van de mogelijkheden van het Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoelage (SWT): zware beroepen, nachtarbeid, enz.;
- Vastleggen van een duidelijk kader voor ondernemingen in herstructurering.

TWERKSTELLING JONGEREN

Verlenging van de patronale bijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten bate van personen die tot risicogroepen behoren, met daarbij de verplichting de helft te besteden aan risicojongeren.



V.U.: Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. Niet op de openbare weg gooien a.u.b.