

Kader

- 6** Geen coachend leiderschap zonder ondersteuning en ruimte
- 8** 3M schuift één derde van personeel aan de kant
- 12** Prestatiegebonden loon, zin of onzin

ACV-magazine voor kaderleden, kenniswerkers en leidinggevenden | **NUMMER 173** | Verschijnt driemaandelijks | JAN - FEB - MRT 2019

V.U.: Sandra Vercammen, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

**Respect
geeft energie**



© Shutterstock

In dit nummer

04 WIE BETAALT DE PRIJS VOOR GOEDKOPE VLUCHTEN?

Het lijstje van sociale conflicten in de luchtvaartsector kreeg er het afgelopen half jaar weer een paar stevige exemplaren bij. Ons vliegmodel botst blijkbaar op zijn grenzen, en die grenzen zijn niet enkel van sociale aard. Jan Mertens van denktank Oikos pleit voor een andere verplaatsingscultuur.

06 GEEN COACHEND LEIDERSCHAP ZONDER ONDERSTEUNING EN RUIJTE

Het eenvoudige autoritaire model van meester en horige was eeuwen de onwrikbare regel. Intussen zijn we al enkele concepten verder geëvolueerd. Vandaag spreken we vooral over coachend leiderschap. Maar hoe pak je dat aan?

08 3M SCHUIFT ÉÉN DERDE VAN DE PERSONEELSLEDEN AAN DE KANT

3M weigert zijn kaderleden toe te laten tot de vakbondsafvaardiging en ontzegt hen zo de kans op sociaal overleg. Tegen juni spreekt de rechter zich uit over een zaak die de vakbond hierover tegen het bedrijf aanspande. Wordt 2019 een 'gelukkig nieuwjaar'?

11 OPZEGCLAUSULES NA HET EENHEIDSTATUUT

Sinds 2014 gelden voor alle arbeiders en bedienden dezelfde opzegtermijnen. Wel was er nog onduidelijkheid over de afwijkende opzegtermijnen die voordien in clausules werden vastgelegd. Daarover is nu ook meer duidelijkheid.

12 PRESTATIEGEBONDEN LOON, ZIN OF ONZIN?

Loon naar werk, dat klinkt rechtvaardig, niet? Maar is prestatiegebonden verloning wel de goede richting? Nogal wat bedrijven twijfelen, dus vroegen wij het aan Cédric Velghe, bedrijfspsycholoog, onderzoeker en zaakvoerder van de UGent spin-off, The VIGOR Unit.

14 EEN ANDER BELEID IS MOGELIJK

Het sociaal overleg buigt zich over het interprofessioneel akkoord (IPA). Dat is de ruimte voor verbeterde loon- en arbeidsvoorwaarden voor de komende twee jaar. "Een goed IPA is cruciaal om in sectoren en ondernemingen een antwoord te bieden op de maatschappelijke uitdagingen van morgen," legt Stefaan Decock, algemeen secretaris van de LBC-NVK, uit.

16 ACV KADER HELPT SCHOOLVERLATERS OP WEG

Op de jobbeurzen die tal van universiteiten en hogescholen de komende maanden organiseren is ook ACV Kader een gewaardeerde aanwezigheid. Want tussen alle *recruiters* is het ook handig om iemand te treffen die je kan vertellen wat je waard bent en waar je best op let als je een arbeidscontract afsluit.



Ontvang kader digitaal

Ontvang je dit magazine in de toekomst liever in je mailbox? Bezorg ons je e-mailadres via kader@acv-csc.be.



Colofon

ACV Kader is het kadernetwerk van het ACV. De kaderwerking is gegroeid uit de LBC-NVK, maar richt zich sinds 2018 ook tot kaderleden, leidinggevend en kenniswerkers die aangesloten zijn bij ACV BIE. Deze uitgave verschijnt vier maal per jaar en wordt verstuurd naar alle leden.

VORMGEVING www.x-oc.com

REDACTIE Sandra Vercammen, Lieveke Norga, Jan De Paepe en Jan Deceunynck

DRUKKERIJ Artoos Communicatiegroep

VU Sandra Vercammen, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

NATIONAAL SECRETARIS

Sandra Vercammen
Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen
tel 03 220 87 37

SECRETARIS

Lieveke Norga
Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen
tel 03 220 87 92

DAGELIJKS BESTUUR

Monique Vanwalleghem
Dirk De Cuyper
Veerle Vanpoucke
Jelle Vercoutere
Tom Bervoets

REGIONAAL

LBC-NVK AALST

Kris De Block
Hopmarkt 45, 9300 Aalst
tel 053 73 45 24 - fax 03 220 88 01

LBC-NVK ANTWERPEN

Karin Schaerlaekens
Nationalestraat 111-113, 2000 Antwerpen
tel 03 222 70 15 - fax 03 220 88 02

LBC-NVK BRUSSEL- HALLE-VILVOORDE

Ben Bellekens
Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel
tel 02 557 86 56 - fax 03 220 88 05

LBC-NVK BRUGGE- OOSTENDE

Erik Somers
Kan Dr L Colensstraat 7, 8400 Oostende
tel 050 44 41 64 - fax 03 220 88 04

LBC-NVK GENT-EEKLO- ZELZATE

Swat Clerinx
Poel 7, 9000 Gent
tel 09 265 43 15 - fax 03 220 88 08

LBC-NVK HASSELT

Koen De Punder
Mgr Broekxplein 6, 3500 Hasselt
tel 011 29 09 83 - fax 03 220 88 09

LBC-NVK KEMPEN

Peggy Schuermans
Korte Begijnenstraat, 2300 Turnhout
tel 014 44 61 55 - fax 03 220 88 20

LBC-NVK KORTRIJK- IEPER- ROESELARE

Gino Dupont
Pres Kennedypark 16D, 8500 Kortrijk
tel 056 23 55 63 - fax 03 220 88 12

LBC-NVK LEUVEN

Luc De Lentacker
Martelarenlaan 8, 3010 Kessel-Lo
tel 016 21 94 33 - fax 03 220 88 13

LBC-NVK MECHELEN

Magali Verhaegen
Onder den Toren 5, 2800 Mechelen
tel 015 71 85 07 - fax 03 220 88 14

LBC-NVK WAAS & DENDER

David Wytinck
H Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
tel 03 765 23 80 - fax 03 220 88 19

VOORWOORD

Ook voor het kaderpersoneel geldt: “Een zeker loon maakt gelukkig”



Heb je ook de resultaten van het Nationaal Geluksonderzoek van de Universiteit Gent gelezen? Ze bevestigden de link tussen inkomen en geluk. De blote cijfers toonden aan dat maar liefst 7 Belgen op 10 verlangt naar een hoger inkomen. Maar de cijfers nuanceren ook. Het geluksgevoel piekt bij een (netto genormaliseerd) inkomen van 4000 à 4500 euro. Eens daar voorbij wordt geluk minder bepaald door de loonhoogte.

Uit gesprekken met kaderpersoneel blijkt bovendien dat loon niet alleen voldoende hoog moet zijn, maar ook voldoende zeker. En daar schort wel eens wat aan. In heel

wat bedrijven zoeken werkgevers naar manieren om de zekerheid van een regelmatige loonopslag te vervangen door andere modellen zoals prestatieverloning. Op basis van *key performance* indicatoren worden prestaties geëvalueerd en het loon bepaald. Een dergelijk loonsysteem biedt geen garantie op een recurrent hoger loon, lees: een zekere loonstijging. Want misschien heb je vandaag recht op een bonus, maar morgen niet. Dan spelen er misschien andere elementen voor die bonus.

Daarom blijft de zekerheid van de duurzame loonsverhogingen voor iedereen belangrijk, ook voor kaderpersoneel. Bij het schrijven van dit voorwoord is een interprofessioneel akkoord (IPA) over loonstijgingen alles behalve zeker. Het tweejaarlijks IPA, onderhandeld door werknemers en werkgevers, erkent de inzet van werknemers die op alle mogelijke manieren bijdragen in welzijn en welvaart. Een tweejaarlijkse loonstijging, syndicaal onderhandeld, geeft de zekerheid die een prestatiegerichte verloning niet geeft. De vraag van het kaderpersoneel is om, net als arbeiders en bedienden, mee te genieten van de baten van dit loonakkoord.

De drempels voor een nieuw akkoord zijn echter groot. Recente wetten van deze regering beperken de manoeuvreerruimte voor een loonstijging: elke marge voor opslag moet namelijk eerst gebruikt worden om de zogenaamde historische loonhandicap van vóór 1996 weg te werken. Lees: er is nog lang geen ruimte voor loonsverhogingen. De loonkloof, het zogenaamde historisch verschil tussen de lonen van Belgische werknemers en de lonen in de ons omringende landen, moet eerst weggewerkt worden.

Maar eerder dan met zogenaamde verschillen, moeten we misschien maar eens komaf maken met termen die loon als een noodzakelijk kwaad benadrukken. Van *loonkost* en *loonkloof* tot zelfs *loonhandicap*! We staan er nauwelijks nog bij stil. Maar elk van die termen *framet* loon in een negatieve context. Ze suggereren grote moeilijkheden voor werkgevers. Of liever: ondernemers! Want zijn zij het niet die actief de economie doen draaien door hun initiatieven?

Taalgebruik is niet onschuldig. Politici, media en wetenschappers geven, bewust of onbewust, via woorden een interpretatie aan de realiteit.

Zouden we *loonlast* niet beter hernoemen als *looninvestering*? En daardoor beklemtonen dat de inspanningen van werknemers een wezenlijke bijdrage leveren aan productiviteit, groei en welvaart? En dat loon dan ook mag bijdragen aan hun geluk! Ik wens je bij het begin van dit nieuwe jaar alvast een werkgever toe die loon ziet als een investering in geluk.

Sandra Vercammen



VLEIGMODEL BOTST OP ZIJN GRENZEN

Wie betaalt de prijs voor goedkope vluchten?

LIEVEKE NORGA

Het lijstje van sociale conflicten in de luchtvaartsector kreeg er het afgelopen half jaar weer een paar stevige exemplaren bij. Ons vliegmodel botst blijkbaar op zijn grenzen, en die grenzen zijn niet enkel van sociale aard. Jan Mertens van denktank Oikos grijpt de incidenten bij Aviapartner en Ryanair aan om een pleidooi te houden voor een andere verplaatsingscultuur.

“Mijn recht op goedkoop vliegen, betekent hoe dan ook een onrecht voor iemand anders.”

Mertens: De sociaal-economische problemen die we de afgelopen maanden zagen, zijn het rechtstreekse gevolg van het economisch model dat in onze luchtvaart gehanteerd wordt. Datzelfde model zorgt er

voor dat onze CO₂-uitstoot op dramatische wijze piekt. Wie vier keer per jaar *low cost* wil *citytrippen*, mag niet blind zijn voor het feit dat iemand anders daar de prijs voor betaalt. Het in stand houden van een soort georganiseerd precariaat, is één van de gevolgen. De vernietigende impact op het milieu is een ander gezicht van hetzelfde probleem. Maar ook voor de klimaatverandering geldt dat de nadelige gevolgen ongelijk verdeeld zijn. Wij beginnen hier nu stilaan aan den lijve de meteorologische wijzigingen te voelen. Maar er zijn plaatsen op aarde waar het CO₂-probleem mensen bij een strijd op leven of dood brengt. Ecologische en sociale bekommernissen gaan hand in hand, en hebben belang bij dezelfde koerswijzigingen.

JOBS VERSUS DUURZAAMHEID?

Kader: Nochtans zorgt vrees voor jobs soms voor terughoudendheid bij de vakbeweging om mee voor duurzaamheid te pleiten.

Mertens: Dat klopt. En voor mij is het natuurlijk makkelijk spreken: mijn job hangt er niet van af. Hier in de Leuvense regio zijn er heel wat mensen die op of rond de luchthaven werken. Zeker voor werknemers met een minder hoog opleidingsniveau biedt die activiteit heel wat kansen. De ecologische beweging moet voldoende aandacht hebben voor dat soort zorgen. Maar de oplossing kan niet zijn om duurzaamheid dan maar systematisch opzij te schuiven. Want dan zullen de gevolgen zich net zo goed bikkelhard aan de zwaksten presenteren. Ongelijkheid zet zich genadeloos door in de gevolgen van een falend milieubeleid. We hebben er dus alle gedeeld belang bij om samen het blinde concurrentiemodel met een eenzijdige focus op economische groei af te remmen.

“We hebben er alle belang bij om het blinde concurrentiemodel met eenzijdige focus op economische groei af te remmen”

Kader: Wat zouden in de luchtvaart concrete manieren kunnen zijn om aan die rem te trekken?

Mertens: Het fiscaal gunstregime waarvan de sector geniet is werkelijk onverdedigbaar. Men pleit voor meer concurrentie, maar houdt tegelijkertijd een gigantische marktverstoring in stand. Een aangepast fiscaal beleid zou kunnen helpen om alternatieven interessanter te maken. Dat betekent niet dat we moeten wensen dat een treinticket even weinig kost als een *low cost* vlucht vandaag. Die prijs klopt gewoon niet, daar moeten we eerlijk durven in zijn. Het verhogen van de prijs op zich zal volgens studies trouwens niet volstaan om binnen de doelstellingen van het laatste klimaatakkoord te blijven. Er gaan ideeën op om op basis van die limieten quota toe te kennen aan sectoren en dus ook aan luchthavens, voor de hoeveelheid CO₂ die hen nog toegelaten wordt.

CONSUMENTENGEDRAG

Kader: En dan wordt vliegen opnieuw een schaars goed, voorbehouden aan de elite?

Mertens: Op wereldschaal bekeken is vliegen iets voor de elite: amper 10% van de mensheid heeft al eens gevlogen. Dat perspectief moeten we blijven zien. Het is onhoudbaar te pleiten voor een soort van ‘recht op goedkoop vliegen’, zonder daarbij onder ogen te zien dat we op die manier vliegen voor onze kinderen en kleinkinderen totaal uitgesloten zullen maken. Mijn recht op goedkoop vliegen, betekent hoe dan ook een onrecht voor iemand anders. Laat ons dus werk maken van een soort *fair trade* versie van onze luchtvaart, die rekening houdt met de échte impact op mens en milieu.

Kader: Is het realistisch te hopen dat een wijzigend consumentengedrag aan de basis zal liggen van de hoognodige veranderingen?

Mertens: Ik zie bij twintigers vandaag dingen gebeuren die me erg hoopvol stemmen. Zelf heb ik nog nooit gevlogen, en ik zal het ook nooit doen. Maar het idee van www.zomerzondervliegen.be bijvoorbeeld komt van een groep jonge mensen, die pleiten voor een andere manier van reizen. Vegetarisch eten en de bakfiets in plaats van de wagen nemen zijn hele verdienstelijke inspanningen, maar met één intercontinentale vliegreis per jaar gooi je al die moeite overboord. Bij Zomer zonder Vliegen vertellen jonge mensen verhalen over hoe bevreedend het is in een vliegtuig te stappen en een paar uur later in een totaal ander klimaat, in een volledig verschillende cultuur aan de grond te komen. Als je toelaat dat je je gevoel van verplaatsing afstemt op de reële afstand die je aflegt, beleef je het reizen in de echte zin. *Citytrippen* lijkt voor mij op *speeddaten*: je ontdekt de oppervlakte en daar blijft het bij. In se is dat erg saai. Ik werk al erg lang in Brussel, maar de stad dient zich voor mij nog regelmatig onverwacht aan. Dompel je een week in één stad onder, in plaats vier verschillende plekken per jaar op een paar dagen te doorkruisen. Je zal veel meer verrast worden, door geleidelijk aan de échte levende stad te ontdekken.”

Samen reflecteren

Vakorganisaties en de ecologische beweging hebben elkaar hard nodig om hun doelstellingen te realiseren. Mertens pleit voor ‘veilige plekken’ waar we samen kunnen nadenken over concretiserings- en voorstellen. De druk op vakbonden in concrete dossiers die gelinkt zijn aan de grenzen van ons economisch model, is soms erg groot. Daarom is het goed om ook momenten te organiseren waarbinnen we los van spotlights en kortetermijnbelangen, met elkaar in reflectie kunnen gaan. Het concept van rechtvaardige transitie helpt ons om de agenda van de sociale en de ecologische beweging aan elkaar te verbinden. Het thema bepaalt meteen ook de volgende editie van *Ecopolis*, de jaarlijkse denkdag georganiseerd door onder meer Oikos en Arbeid&Milieu (het syndicaal netwerk rond duurzaamheid).

Jan Mertens woont in Leuven, is beleidsmedewerker inzake duurzame ontwikkeling en actief in denktank Oikos. Hij is voorzitter van de Leuvense afdeling van Groen.

Geen coachend leiderschap zonder ondersteuning en ruimte

SASKIA DE BOND

“Als de baas het zegt, is het zo”, is niet meer van deze tijd. Zoals alles in onze complexe hedendaagse maatschappij, heeft ook het leidinggeven een hele evolutie doorgemaakt.

Het eenvoudige autoritaire model van meester en horige was eeuwen de onwrikbare regel. Tot enkele denkers zich begin vorige eeuw bogen over het begrip ‘productiviteit’. Opbrengsten, winst en efficiëntie werden bewust gemonitord en het model van meester en horige maakte plaats voor een nieuw concept: baas en ondergeschikte.

VAN AUTORITAIR NAAR COACHING

In de Amerikaanse auto-industrie van de vooroorlogse jaren probeerde de baas de arbeidsprestaties te optimaliseren door zo efficiënt mogelijk gebruik te maken van de medewerkers, alsof ze machines waren. Enkele decennia later kwam een vorm van management opzetten waarin het belang van de medewerkers centraler stond. De managementstijl combineerde aandacht voor het menselijk aspect én voor de taakgerichtheid.

Vanaf de jaren zeventig werd ook dit model terzijde geschoven. De nieuwe Heilige Graal werd het situationeel leiderschap. Kernidee is dat er geen ideale manier van leidinggeven bestaat. Het management moet inspelen op de situatie en de eigenheid van de medewerker. Leidinggeven betekent nu vooral coachen. Meebewegen met de noden van de medewerker zodat die zich optimaal ontplooit – en dus optimaal zal presteren. Afhankelijk van persoon, karakter en bekwaamheid van de medewerker, zal de leidinggevende meer of minder sturen. De ene medewerker vraagt meer ondersteuning dan de andere.



Het spreekt voor zich dat dit tot nog toe de meest menselijke stijl is. Medewerkers kunnen zich ontwikkelen, krijgen de aandacht en de uitdaging die ze nodig hebben en krijgen alle kansen om gemotiveerd samen te werken. Tegelijk eist dit bijzonder veel competenties van een verantwoordelijke: een goede inschatting van het bekwaamheidsniveau van de medewerker, communicatie-skills, empathie, aanpassingsvermogen, voortdurend aftoetsen en aanpassen, vertrouwen om los te laten, duidelijke afspraken maken, procesgerichtheid, zelfkritische houding, motiverend, adviserend, sturend, oplossingsgericht, actiegericht, geduldig, enzovoort. Dat is een behoorlijk ambitieuze verzameling. Sommige eigenschappen lijken soms zelfs tegenstrijdig. Nu eens controleren dan weer stimuleren om zelfstandig te zijn, nu eens bevelen dan weer onafhankelijkheid aanmoedigen. Nu eens suggereren dan weer de oplossing laten komen. Feedback geven zonder te veroordelen en kritisch zijn zonder negativiteit.

Coachend leiderschap past heel goed in het bedrijfsleven van vandaag. Eisen en productienormen stijgen. Van werknemers wordt initiatief en zelfstandigheid verwacht. Elke werknemer moet zijn loopbaan sturen. Elke leidinggevende moet dit faciliteren. Het volstaat niet meer dat de chef de taken uitdeelt en de bediende ze uitvoert.

HOE DOE JE DAT?

Maar hoe leer je coachen? Al doende? In een cursus? Het is alleszins ingewikkelder dan een boek lezen en die dan toepassen op de werkvloer. Coachend leidinggeven doe je met vallen en opstaan, met openstaan en opnieuw beginnen. Het vraagt veel inspanning en energie op alle niveaus van de organisatie. Coachen is meer dan theorie. Een werkgever moet leidinggevers kansen bieden om een vertrouwensrelatie op te bouwen met hun team. Heerst er een sfeer van solidariteit op de werkvloer? Staat die enkel beschreven in de visietekst of wordt er ook in de dagelijkse praktijk aan gewerkt? Coaches moeten kunnen leren om zowel te motiveren als doelen te stellen of af te rekenen op resultaten waar nodig. Hun band met het management moet dus ook aandacht krijgen. Een – toekomstige – coach moet stevig in zijn of haar schoenen staan. Het is niet de autoritaire chef, noch de beste vriend, maar de ene keer een beetje van het ene, de andere keer een beetje van het andere. Dit kost tijd, energie én geld.

Leidinggevers moeten ondersteuning krijgen. Niemand kan gedwongen worden om te coachen. Opleiding en opvolging zijn onontbeerlijk. Ook voor de leidinggevers is coaching belangrijk. De leidinggevende moet een aanspreekpunt hebben bij de eigen hiërarchische overste en in alle vertrouwen kunnen spreken over doelstellingen en targets. Er moet tijd en ruimte zijn om de medewerkers op te volgen. Daar wringt al eens het schoentje. Want het moet altijd snel en efficiënt. Cijfers moeten er

liggen in het volgende kwartaal. Maar zo'n kwartaal volstaat niet altijd om medewerkers te ontwikkelen.

Dat brengt de coach tussen hamer en aambeel, gewrongen tussen kwaliteitseisen van 'boven' en een tanende motivatie in een team. Tussen de stijgende werkdruk en het opvangen van afwezigheden op de werkvloer. Tussen de visie van een raad van bestuur en de realiteit van te weinig budget.

OPEN DIALOOG

Een organisatie heeft nood aan openheid en dialoog voor deze vorm van leidinggeven. Coachend leiderschap mag niet beperkt worden tot een visie, maar moet ook worden waargemaakt met de nodige middelen, in een sfeer van overleg. De mentaliteit op de werkvloer moet toelaten dat er gefaald en herpakt wordt, zowel door leidinggevers als door medewerkers. Het stereotiepe beeld van de leidinggevende (mannelijk, onvermoeibaar, sturend, nooit zwakte tonend) is verouderd en heeft misschien zelfs nooit echt aangeleund tegen de waarheid. Toch bepaalt het vaak de norm in het bedrijfsleven. De leidinggevende die wel kwetsbaarheid toont en uit mislukkingen wil leren, heeft nog tegen wat taboes op te boksen. Zelfs de bedrijven die openstaan voor een coachende aanpak hebben soms nog met traditionele denkbeelden af te rekenen. Of ze houden ze mee in stand door in de praktijk toch telkens weer de nadruk te leggen op prestatie en resultaten.

Nochtans kan coachend leiderschap een bedrijf zeer ten goede komen. Uit veel hedendaagse HR-literatuur én een pak praktijkvoorbeelden blijkt dat een bedrijfsvloer baat heeft bij een coachende aanpak. Werknemers zijn loyaler, meer betrokken en gemotiveerder. Wat prestaties natuurlijk ten goede komt. De werktevredenheid stijgt en daarmee de uitstraling als 'goede werkgever' naar de buitenwereld toe.

Coachend leiderschap mag geen kunst- en vliegwerk zijn. Het kadert in het beste geval in een lange termijnvisie waar ruimte is voor overleg, opleiding en persoonlijke groei. Het duidt allerminst op een flop om zich hierbij te laten begeleiden, noch voor het management, noch voor elke individuele leidinggevende.

Je eigen leiderschapsstijl

Leidinggevers kunnen beroep doen op het Centrum voor Loopbaanontwikkeling om hun leiderschapsstijl eens van dichtbij te bekijken. In een individueel traject ga je dan met je eigen coach op zoek naar jouw typische eigenschappen en patronen in het aansturen van een team. Waar bots je tegenaan, wat maakt je voldaan en hoe pak je je plannen aan, zijn typische onderwerpen.

Meer info op www.loopbaanontwikkeling.be





3M SCHUIFT ÉÉN DERDE VAN DE PERSONEELSLEDEN AAN DE KANT

Wij willen overleg over kaderthema's

Een gelukkig nieuwjaar! Dat moet 2019 worden voor de kadermilitanten bij 3M in Zwijndrecht. In 2018 spanden ze een gerechtelijke procedure aan tegen hun werkgever, omdat die manifest blijft weigeren de vakbondsafvaardiging ook open te stellen voor kaderpersoneel. Na herhaaldelijk aandringen zat er voor de militanten niks anders op dan te vragen aan de rechter om een oordeel te vellen. Tegen de zomer van dit jaar wordt een uitspraak verwacht.

Bij 3M in Zwijndrecht worden de kaderhonneurs waargenomen door Nancy Lommelen en Gert Hooftman. Nancy startte haar loopbaan als bediende, Gert werkt al sinds zijn aanwerving onder een kaderstatuut. Net zoals ruim drie kwart van de 'bedienden'.

“Bij 3M Zwijndrecht werken, volgens de laatste sociale verkiezingen in 2016, 154 arbeiders, 29 bedienden en 105 kaderleden, juridisch evenzeer bedienden. Dat betekent dat dus ruim 78% van de mensen met een bediendencontract bij 3M Zwijndrecht het zonder vakbondsafvaardiging moeten stellen,” legt Gert uit.



Kader: Waarom houdt 3M de boot af?

Hoofman: Een echt goede reden heeft de directie daar eigenlijk nog nooit voor gegeven. We hebben het punt al herhaaldelijk op de agenda van de ondernemingsraad gezet. Maar de directie komt niet veel verder dan dat ze daar eerst een sectorakkoord over wil. De directie verschuilt zich zo achter essencia, de werkgeversorganisatie in onze sector. Wat het extra pijnlijk maakt is dat 3M zich naar buiten profileert als een organisatie die haar sociale verantwoordelijkheid opneemt. Het bedrijf heeft de Global Compact van de Verenigde Naties onderschreven, waarin expliciet staat dat alle werknemers het recht hebben zich te verenigen en collectief onderhandelingen te voeren. Maar blijkbaar is er een verschil tussen woord en daad. De verklaring staat alleszins in schril contrast met de halsstarrige uitsluiting van kaderleden, of drie kwart van de werknemers met een bediendenstatuut, uit het sociaal overleg.

Kader: Wat betekent die uitsluiting voor kaderleden?

Hoofman: We doen hoe dan ook al het mogelijke voor onze kaderleden. In de mate van het mogelijke brengen wij de thema's die voor hen spelen aan bod in de andere overlegorganen. Vooral dan in de ondernemingsraad. Maar daar kunnen we nooit persoonlijke dossiers behandelen. We proberen de persoonlijke verhalen dus altijd een collectieve draai te geven. Daar is op zich niks mis mee. Maar het volstaat niet. We willen ook het recht om individuele dossiers aan te kaarten en collectieve arbeidsovereenkomsten te onderhandelen, net zoals we dat kunnen voor arbeiders en bedienden.

“We willen ook het recht om individuele dossiers aan te kaarten en collectieve arbeidsovereenkomsten te onderhandelen, net zoals we dat kunnen voor arbeiders en bedienden.”

Kader: Welke thema's zijn binnen 3M zoal aan de orde?

Hoofman: Arbeidsduur is een belangrijk thema. Bedienden en arbeiders presteren veel meer uren dan ze contractueel moeten. En voor wie in ploegen staat doet zich dan weer de bizarre situatie voor dat ze met hun shift-tijd nooit aan de wekelijkse arbeidsduur komen. Wat er in de praktijk toe leidt dat ze buiten hun shift nog een aantal uren moeten komen doen. Een ander heikel punt is de car policy. Nogal wat collega's willen praten over alternatieven voor de bedrijfswagen. Het verkeer rond Antwerpen zit meestal helemaal vast, dus is een fiets voor veel collega's een betere oplossing. Of ze zien wel iets in de *cash for car-piste*. Maar de werkgever wil er niet over praten. We horen ook regelmatig klachten over schade



Gert Hoofman: “Dat 3M toen uitdrukkelijk de kant koos van essencia en niet koos voor overleg met een eigen personeelslid, was een zware ontgoocheling.”

Een recht op dialoog voor iedereen

ACV KADER STAPT NAAR DE ARBEIDSRECHTBANK VOOR HET KADERPERSONEEL EN HOGER OPGELEIDEN

Anno 2020 zijn er nog steeds bedrijven die werknemers uitsluiten van vakbondsrechten. Dat gebeurt geruisloos maar weldoordacht: door een groep van werknemers te definiëren als niet-gebarremiseerden, (gemakkelijkheidshalve noemen we hen kaderpersoneel) én tegelijk deze groep structureel te onttrekken aan hun persoonlijke vakbondsrechten. Hierdoor kunnen kaderleden niet de rol van de vakbondsafgevaardigde opnemen om te doen wat arbeiders en bedienden voor de mensen wel kunnen doen. Het gevolg van die uitsluiting voor het personeel, kaderleden, hoger opgeleiden en leidinggevenden is zeer groot.

Het gaat om een dubbele impact. Ten eerste mogen individuele werknemers-kaderleden met een specifiek probleem zich niet laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde van het kaderpersoneel om in dialoog te gaan met de directie of de personeelsverantwoordelijke. Een negatieve evaluatie, een probleem met de aansprakelijkheid bij een ongeval met een bedrijfswagen, een kwestie over arbeidstijd en compensaties, ... Zo blijven individuele werknemers met hun problemen in de kou staan. Maar er is ook een collectieve dimensie aan verbonden.

Er is sprake van een bewuste politiek om de dialoog en het overleg met 'de groep' van kaderpersoneel te weigeren. Een dialoog rond issues waar wij van geloven dat een win-win voor én directie én medewerkers haalbaar is, krijgt zo geen kans. We denken dan onder meer aan thema's zoals balans werk-privé, disconnectie en bereikbaarheid, loopbaanontwikkeling, demotie, participatie, transparante verloning, ... waarbij het proces van dialoog en onderhandelen moet bijdragen tot een collectief kader van maatregelen dat zekerheden biedt en waarbinnen maatwerk mogelijk blijft.

Een groeiende groep van hoger opgeleiden komt zo individueel en verzwakt tegenover hun werkgever te staan doordat zij van het fundamenteel vakbondsrecht om de ongelijke machtsposities op te vangen, uitgesloten worden, nl. het recht van kaderpersoneel op een vakbondsafvaardiging. Die discriminatie vechten wij aan in de arbeidsrechtbank. Dit gebeurt vandaag met 3M maar zo nodig nemen we initiatief in andere bedrijven.

Sandra Vercammen

aan de voertuigen en hoe die dan moet worden vergoed. De vragen over de bedrijfswagen zijn vaak zeer individueel. Dus helemaal op maat van de vakbondsafvaardiging. Maar die is er niet. En dus blijven kaderleden met die vragen in de kou staan bij 3M. Ook SWT is een moeilijk dossier. Al voor dat de regering de voorwaarden verscherpte, had 3M de eindeloopbaanregeling fors ingeperkt. Ook die opstelling resulteert in individuele vragen en dossiers, die we dus niet individueel kunnen bespreken voor wie een kaderstatuut heeft.

Kader: Wat vinden de werknemers – arbeiders, bedienden én kaderleden – van de houding van de werkgever?

Hooftman: Zoals waarschijnlijk altijd en overal, merken collega's de onrechtvaardigheid pas goed op als ze zelf met een dossier geconfronteerd worden. Maar dat komt dus wel geregeld voor. Gelukkig werken we syndicaal goed samen met de andere personeelsgroepen. De personeelsvertegenwoordigers van arbeiders en bedienden trekken mee aan hetzelfde zeel. Net zoals wij mee opkomen voor hun belangen. Wij maken geen verschil tussen personeelsgroepen. Er is bij ons geen verschil tussen parapadaarden en werkpaarden. We zijn allemaal werkpaarden.

“Er is bij ons geen verschil tussen parapadaarden en werkpaarden. We zijn allemaal werkpaarden.”

Kader: Hoe hebben jullie tot nog toe geprobeerd uit de impasse te geraken en toch een vakbondsafvaardiging te laten erkennen?

Hooftman: Zoals ik al zei, proberen we druk te zetten in de ondernemingsraad. Maar daar botsten we steeds op een botte weigering. In 2017 hebben we daarom de verzoening aangevraagd rond dat punt. Dat betekent dat de sociale partners van het paritair comité erbij geroepen werden. Maar in die vergadering heeft essencia geweigerd te praten zolang er een kadervertegenwoordiger aan tafel zat. Dat 3M toen uitdrukkelijk de kant koos van essencia en niet koos voor overleg met een eigen personeelslid, was een zware ontgoocheling. Het is een gebrek aan respect voor de eigen werknemers. Kort nadien hebben we daarom als laatste uitweg gekozen voor een gerechtelijke procedure.

Kader: En nu is het dus wachten op een uitspraak van de rechter. Het Arbeidshof van Bergen oordeelde een aantal jaar geleden al in het voordeel van de kaderleden. Een opsteker voor jullie?

Hooftman: Dat wel. Maar geen garantie. Elke rechter oordeelt autonoom over de hem voorgelegde zaak. De rechter hoeft zich dus niet te baseren op eerdere rechtspraak.

ACV blijft ijveren voor volwaardige vakbondsstem voor kaderpersoneel

Vakbondssecretaris Inge Paeshuys volgt voor ACVBIE de vakbondswerking binnen 3M. Ook zij probeert voluit te gaan voor het sociaal overleg.

Kader: Hoe verloopt het sociaal overleg met de andere personeelsgroepen bij 3M? Verloopt dat wél vlot? Of heeft 3M ook voor arbeiders en bedienden geen boodschap aan inspraak?

Paeshuys: Bij 3M zijn de verschillende personeelsgroepen, arbeiders – bedienden en kaderleden, vertegenwoordigd vanuit hun mandaten sociale verkiezingen. Wat het afsluiten van cao's betreft via overleg en onderhandelingen gebeurt dit vandaag de dag enkel voor de arbeiders. Voor de bediendenpopulatie weigert de werkgever cao's te onderhandelen maar wordt er wel eenzelfde koopkrachtinvulling gedaan.

Kader: Proberen de andere personeelsvertegenwoordigers in de vakbondsafvaardiging hun kadercollega's te 'depanneren'? Kunnen zij individuele dossiers op tafel leggen of op één of andere formele of informele vorm bespreken met de directie?

Paeshuys: Onze arbeidersdelegaties trachten de kaderleden mee te ondersteunen maar kunnen buiten de ondernemingsraad en/of comité geen dossiers op tafel leggen noch informeel of formeel voor de kaderleden. Met het recente sectorakkoord in de chemie hebben we wel een zeer kleine stap gezet waarmee we kaderleden kunnen depanneren. In de ondernemingen waar een ondernemingsraad bestaat kunnen verkozen kaderleden in de OR hun collega's kaderleden individuele begeleiding te geven.

Kader: Hoe ondersteunt ACV BIE als organisatie de verzuchtingen van de kaderleden?

Paeshuys: Als ACVBIE stellen we alles maximaal in het werk om de kaderleden op de kaart te zetten tijdens onderhandelingen of op een formeel overleg. Ook tijdens de komende sectoronderhandelingen zullen we ijveren bij de werkgeversfederatie om kaderleden een volwaardige stem te geven in het sociaal overleg. Wij hebben in onze verschillende instanties een geïntegreerde kaderwerking waardoor de verschillende personeelsgroepen van elkaar de verschillende problematieken kunnen uitwisselen. ACVBIE werkt ook samen met ACV Kader om zo kaderleden maximaal te ondersteunen.





Opzegclausules na het eenheidsstatuut

BRAM VAN GOETHEM

Sinds de Wet op het Eenheidsstatuut (WES) gelden vanaf 1 januari 2014 voor alle werknemers, en dit ongeacht hun statuut (arbeider of bediende), dezelfde opzegtermijnen. Wel was er nog onduidelijkheid over de afwijkende opzegtermijnen die voordien in clausules werden vastgelegd. Daarover is nu ook meer duidelijkheid.

Voor de werknemers die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014, geldt een overgangsbepaling, het zgn. vastklikstelsel. De toepasselijke opzegtermijn bestaat voor hen uit twee delen. Deel 1 is de opzegtermijn berekend op basis van de anciënniteit opgebouwd tot en met 31 december 2013. Deel 2 is de opzegtermijn berekend op basis van de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014.

In principe wordt deel 1 van de opzegtermijn vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013. Voor bedienden met een bruto jaarloon hoger dan 32.254 euro (bedrag 2013) wordt evenwel voorzien in een specifieke vastklikregeling. Voor hen wordt het eerste deel van de opzegtermijn forfaitair vastgesteld: nl. 1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden.

OPZEGCLAUSULES VÓÓR DE WES

Voor bedienden met een bruto jaarloon hoger dan 64.508 euro (bedrag 2013), kon vóór de inwerkingtreding van de WES de toepasselijke opzegtermijn tussen partijen worden afgesproken in een

overeenkomst afgesloten bij indiensttreding. De termijn moest minstens overeenstemmen met 3 maanden per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit.

Bij de invoering van de WES rees de vraag of dit systeem al dan niet *overruled* werd door het vastklikstelsel van de WES. Uit de parlementaire voorbereidingen bleek de bedoeling van de wetgever om de bestaande opzegclausules respecteren. Maar dit leek moeilijk te verenigen met de letterlijke bewoordingen van de WES. Uiteindelijk kwam de problematiek bij het Grondwettelijk Hof terecht n.a.v. een concreet geschil, waarin een ontslagen bediende zich beriep op een voor hem gunstigere opzegclausule in zijn arbeidsovereenkomst.

GRONDWETTELIJK HOF

Op 18 oktober 2018 oordeelde het Grondwettelijk Hof dat de WES inderdaad rekening moet houden met de op 31 december 2013 van toepassing zijnde opzegclausules in de overeenkomst tussen werknemer en werkgever.

Minder duidelijk is of dit inhoudt dat ook minder gunstige opzegclausules moeten gerespecteerd worden. Het Grondwettelijk Hof heeft zich er alleszins niet uitdrukkelijk over uitgesproken.

Het Hof heeft zich trouwens ook niet uitgesproken over de vraag of opzegclausules van voor 2014 gelden voor het berekenen van de opzegtermijn voor de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014. Op deze vlakken blijft er m.a.w. onduidelijkheid en ruimte voor discussie bestaan.

“Wat is een goede prestatie eigenlijk?”

Wie de actualiteit volgt rond de wijze waarop werkgevers hun werknemers belonen, heeft het vast al opgemerkt. Naast een toenemende keuzevrijheid bij het samenstellen van het eigen salarispakket, tekenen twee andere trends zich af. Veelal grotere organisaties zeggen hun systeem van jaarlijkse evaluaties en daaraan gekoppelde loonsverhogingen vaarwel, terwijl andere organisaties net de overstap willen maken naar een prestatiegebonden loonbeleid. Loon naar werk, dat klinkt rechtvaardig, niet? Maar is prestatiegebonden verloning wel de goede richting? We vroegen het aan Cédric Velghe, bedrijfspsycholoog, onderzoeker en zaakvoerder van de UGent spin-off, The VIGOR Unit.

“Dat sommige bedrijven de jaarlijkse evaluatie- en opslagrondes opschorten, verwondert mij helemaal niet,” beaamt Cédric Velghe. “Als we de talrijke, wetenschappelijke studies naar prestatiegebonden verloning raadplegen, dan moeten we erkennen dat prestatiegebonden vormen van verloning vaak het omgekeerde zullen bereiken van wat ze beogen.” Cédric Velghe biedt hiervoor verschillende, wetenschappelijk onderbouwde verklaringen.

Kader: Wat is een goede prestatie?

Velghe: Doorgaans is het de leidinggevende die de prestatie van de werknemer beoordeelt. Nu, ondanks alle types formulieren, processen en trainingen die de voorbije decennia de revue passeerden, blijken leidinggevendenden om zeer diverse redenen toch niet zo accuraat in hun beoordelingen. Objectieve meetpunten zijn vaak ook geen voor de hand liggende





Cédric Velghe: “We vinden steeds meer aanwijzingen dat het merendeel van de werknemers elk op hun eigen manier ongeveer evenveel waarde genereren voor de organisatie.”

oplossing. Zeker bij kenniswerkers is het moeilijk om hun bijdrage in nauwkeurige cijfers om te zetten. En als je er even langer bij stilstaat, wat is een goede prestatie eigenlijk? Wat brengt het meest op voor de organisatie? Een medewerker die alles snel en op tijd oplevert, nooit fouten maakt, collega's steeds een handje toesteeft, volgzzaam uitvoert wat in de functiebeschrijving staat, spontane initiatieven neemt om werkprocessen te verbeteren, of innovatieve ideeën voorstelt? In tijden waar teamwerk aan belang toeneemt, is het bovendien steeds moeilijker om ieders individuele bijdrage te onderscheiden, laat staan rekening houden met het toeval of de impact van externe factoren waarover de werknemer geen controle heeft. Wie prestatiegebonden verloning wil toepassen, gaat ervan uit dat we ieders prestatie correct kunnen meten. Net die veronderstelling is verre van evident.

“Prestatiegebonden verloning gaat ervanuit dat we ieders prestatie correct kunnen meten. Net die veronderstelling is verre van evident.”

Kader: Stel dat we prestaties wel goed kunnen schatten. Wat dan?

Velghe: Ook dan blijft prestatiegebonden verloning problematisch. Wanneer we kijken naar wat het welbevinden van werknemers bepaalt en hen motiveert om het beste van zichzelf te geven, dan is het salaris slechts een kleine speler, zolang het aan een minimum voldoet. Het is vooral wanneer we uit het werk zelf voldoening halen, dat we een verschil maken. Tot voor kort waren wetenschappers er zelfs van overtuigd dat prestatiegebonden verloning ten koste gaat van de motivatie die we uit het werk zelf halen. Nu, dat lijkt uiteindelijk wel mee te vallen. Een meer merkwaardige inzicht, echter, is dat de passie van werknemers voor hun werk zelfs kan toenemen wanneer ze daarvoor billijk worden verloned. Dit is wel enkel het geval wanneer deze beloning los staat van hoe goed ze presteren. Dan denkt een werknemer, ik doe mijn werk graag en ik word er bovendien

nog goed voor betaald. Zo lijken bonussen of opslag op basis van een jaarlijkse evaluatie toch weer niet zo'n goed idee voor ons welbevinden. Los van hun motivatie, observeren we trouwens ook dat werknemers waarbij het salaris afhangt van de mate waarin ze hun doelstellingen halen, meer lijden onder stress en andere psychosociale risico's zoals burn-out.

Kader: Moet niemand dan nog een bonus of opslag ambiëren?

Velghe: Tuurlijk wel, wanneer je promotie maakt, bijvoorbeeld, of als de organisatie winsten boekt mag iedereen daarvan meegenieten. Meer nog, naarmate iemand langer voor een organisatie werkt, neemt ook zijn productiviteit en waarde voor de organisatie toe. Dan is het ook rechtvaardig dat het salarispakket periodiek groeit. In die zin sluiten barema's daar goed bij aan, al stijgen die in België nu wel sneller dan de productiviteitsgroei van een werknemer, maar dat is vooral een sociaal-economische kwestie die zou kunnen worden opgelost door meer vlakke barema's zonder dat werknemers daar over hun loopbaan heen door moeten inboeten. Barema's hebben nog een andere sterkte, namelijk dat ze iedereen binnen dezelfde salarisschaal gelijk behandelen.

“Naarmate iemand langer voor een organisatie werkt, neemt ook zijn productiviteit en waarde voor de organisatie toe.”

Tegenstanders stellen dat de meerwaarde die de werknemers aan de organisatie leveren sterk uiteenloopt, maar dat lijkt niet te kloppen. We vinden steeds meer aanwijzingen dat het merendeel van de werknemers elk op hun eigen manier ongeveer evenveel waarde genereren voor de organisatie. Het is net onder de 10 à 15 procent best presterende werknemers dat we zeer grote prestatieverschillen zien. Zo komt het voor dat de beste verkoper dubbel zoveel opbrengt als de tweede beste verkoper en 10 keer meer dan het gemiddelde onder zijn collega-verkopers. Als ik het mensen vraag, kunnen ze doorgaans vrij vlot collega's voor de geest halen die bijzonder veel voor de organisatie betekenen. Deze 'toppers' zijn zich ook vaak zelf bewust over hun waarde. Alles samengenomen, lijkt een bonus of andere compensaties voor hun toegevoegde waarde dan wel weer fair.

Kader: Wat met de collega's die er echt wel de kantjes vanaf lopen?

Velghe: Ik begrijp dat werknemers het niet fair vinden dat sommige collega's met alles lijken weg te komen en toch evenveel verdienen. We spreken hier wel echt over een minderheid. Onderzoek schat zo een 5 procent van de werknemers. Dit is geen probleem dat je met prestatiegebonden verloning kan oplossen, wel door ervoor te zorgen dat mensen in een job terecht komen die bij hen past en een werkomgeving die hen optimaal uitdaagt en ondersteunt. Als ook dat niet lijkt te helpen, dan moeten we mensen daarop kunnen aanspreken.

EEN ANDER BELEID IS MOGELIJK

Een betekenis- vol IPA als eerste stap



JAN DE PAEPE

2019 wordt een belangrijk jaar. Laat ons hopen dat het ingezet wordt met een nieuw tweejaarlijks interprofessioneel akkoord (IPA). Daarin bespreken de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers uit de privé sector (de Groep van 10 genaamd) elke twee jaar samen de evolutie van de lonen, de koopkracht, de werkgelegenheid, de vervangingsinkomens ... Deze akkoorden worden nadien verfijnd in nationale of sectorale cao's, in wetten en besluiten. "Een goed IPA is dus cruciaal om in sectoren en ondernemingen goede akkoorden te realiseren die een antwoord bieden op de maatschappelijke uitdagingen van morgen," legt Stefaan Decock, algemeen secretaris van de LBC-NVK, uit.

Ook dit jaar kan het belang van het IPA nauwelijks overschat worden. Werknemersrechten staan meer dan ooit onder druk. Stefaan Decock: "Herhaaldelijk hebben we moeten vaststellen dat de regering maatregelen nam die het beschermend karakter van de sociale zekerheid terugschroefden: de regels i.v.m. werkloosheid, ziekteverzekering, pensioen, tijds-krediet werden scherper gesteld. Telkens gaven de ministers aan dat er voor deze maatregelen geen alternatief was, maar aan de andere kant voerden ze zonder schroom de budgettaire niet gedekte taxshift door en plannen zij de verlaging van de vennootschapsbelasting".

Nochtans zijn de signalen duidelijk. Steeds meer werkenden kampen met 'nieuwe' risico's als werkdruk, stress, de combinatie werk-privé en het opnemen van

zorgtaken. De regering antwoordde niet met 'werkbaar werk' maar kwam aanzetten 'wendbaar' werk.

De tabellen over langdurig zieken pieken. Stefaan Decock: "We hebben het als vakbond moeilijk met een regering die haar beleid te eenzijdig afstemt op de wensen en verzuchtingen van werkgevers. Te veel beleidsbeslissingen *overrulen* de uitkomsten van het sociaal overleg. Deze regering luistert te weinig naar onze agenda en de maatschappelijke keuzes die wij maken. Ook wij willen een sterke economie, maar onze finaliteit ligt niet alleen maar in het maken van winst! Wij ijveren voor een economie die welvaart en welzijn creëert voor iedereen op materieel maar ook op immaterieel niveau én dus niet alleen winst voor aandeelhouders. Het IPA kan en moet de inzet van mensen, en hun aandeel in de creatie van welvaart en welzijn, honoreren!"

"Het interprofessioneel akkoord kan en moet de inzet van mensen, en hun aandeel in de creatie van welvaart en welzijn, honoreren!"

PRIMAAT VAN DE POLITIEK OF PARTICIPATIE?

2019 is niet alleen een IPA-jaar, maar ook een verkiezingsjaar. Op lokaal niveau zijn de verkiezingen achter de rug, maar starten nu overal nieuwe coalities. Regionaal, federaal en Europees volgen de verkiezingen in mei dit jaar. "Een belangrijk moment, ook voor de vakbond," legt Decock uit. "Want de verkozen politici zullen het klimaat en het ruimere kader

bepalen waarin werknemersrechten worden opgebouwd of afgebroken. Verkiezingen zijn een uitgelezen moment om het gevoerde beleid tegen het licht te houden en keuzes te maken voor de toekomst.”

“Als vakbond kiezen we voor een inclusieve maatschappij waarin gelijkwaardigheid, solidariteit en herverdeling een centrale plaats innemen. Dat is onze kerntaak. Om dat te bereiken beschikken wij over verschillende instrumenten. We overleggen met de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de ondernemingen. Daar nemen wij rechtstreeks onze verantwoordelijkheid op. Maar de politieke besluitvorming moet deze akkoorden respecteren,” verzucht Decock. En daar blijkt het schoentje wat te knellen. “Politici schermen met het zogenaamde ‘primaat van de politiek’. Dat komt erop neer dat verkozen politici tijdens hun mandaatsperiode geen rekenschap moeten geven over hun beleid. Maar dat klopt niet. Verkozen zijn is geen alibi om participatie af te blokken. Vakbonden en sociale partners hebben ook hun rol in het Belgische democratisch model”.

ER IS WEL DEGELIJK RUIMTE VOOR EEN BETEKENISVOL IPA

Kwatongen beweren wel eens dat de bonden te veel zouden opkomen voor verworven rechten uit het verleden en te weinig naar de toekomst zouden kijken. Nochtans worden medewerkers en militanten van ACV Kader bijna dagelijks aangesproken door kaderleden die op zoek zijn naar een werkbare work-life balans, die geconfronteerd worden met de impact van digitalisering, die grensoverschrijdend werken,

die wensen te weten wat voor hen een eerlijk en marktconform loon is, ... Actuele thema's, die een plaats verdienen in het IPA.

“Wie zegt dat er geen ruimte is voor een betekenisvol IPA, doet de waarheid geweld aan,” weet Decock. “Er zijn wel degelijk argumenten die onze verzuchtingen versterken. De cijfers van de Nationale Bank geven aan dat het loonaandeel in de privésector daalt, terwijl de winsten uit aandelen jaar na jaar toenemen. Dat er geen geld is voor loonsverhogingen, is dus een vals argument. En uit de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, die moet adviseren over de concurrentiepositie van België tegenover zijn buurlanden, horen we echo's dat de marge voor loonsverhogingen neigt naar 0%. Niettemin zijn er nog Europese instanties die becijferden dat de reële koopkracht in België in 2017 daalde met 0,8% terwijl de productiviteit met 0,6% toenam. Ook dat geeft ons recht van spreken.”

“Europese instanties becijferden dat de reële koopkracht in België in 2017 daalde met 0,8% terwijl de productiviteit met 0,6% toenam. Dat geeft ons recht van spreken.”

Decock pleit daarom voor een IPA dat inspeelt op de maatschappelijke uitdagingen van morgen en de nadruk legt op werkbare en kwaliteitsvolle loopbanen. “We hebben nood aan een evenwichtig loopbaan debat over generaties heen en waarin jong en oud met elkaar verbonden worden. Dat impliceert goeie startcontracten voor jongeren maar ook einde-loopbaanregelingen vanaf 55 jaar en afspraken rond transitie als de digitalisering, milieuzorg en groene economie.”

Toekomst sociale zekerheid

LBC-NVK geeft in samenwerking met uitgeverij Epo het boek ‘Welke toekomst voor onze sociale zekerheid’ uit. Dat blikt terug én vooruit op de sociale zekerheid.

28 december 1944. Het stof van de Tweede Wereldoorlog is nog aan het wegtrekken als werkgevers en werknemers in Brussel “de Besluitwet betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders” ondertekenen. De sociale zekerheid wordt een van de meest ambitieuze projecten uit de vaderlandse geschiedenis: er komt een verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, werkloosheidsverzekering én jaarlijkse congé.

Precies vijfenzeventig jaar later maakt ‘de kathedraal van de werkende bevolking’ zich op voor een verjaardagsfeest. Maar valt er veel te vieren? Als deze regering nog vier jaar voordoet, blijft er niks meer over, zeggen vakbonders. Zeker is: de sociale zekerheid staat op een kruispunt. Waarheen?

In dit boek laten ACV-voorzitter Marc Leemans en LBC-NVK-voorzitter Stefaan De Cock stemmen uit de meest diverse hoeken van de samenleving aan het woord. Ze doen dat vanuit het idee: de vakbond wil luisteren.

‘ONZE’ SOCIALE ZEKERHEID ... DAAR WEET JE BEST ALLES VAN!

Besparen op sociale zekerheid is geen typisch Belgisch fenomeen. Ook in het buitenland zien sommige politici in de sociale afbraak een middel om hun nationale economie te ‘versterken’. Of ze wijzen beschuldigend naar anderen die het systeem vermeend onbetaalbaar maken: de vluchtelingen, de Europese instellingen, de buurlanden, de zwakkeren ... Solidariteit wordt steeds vaker openlijk in vraag gesteld

Toch gelooft Decock niet dat dit de mening vertolkt van de meerderheid van de bevolking. “Ik geloof nooit dat de grondstroom in Vlaanderen en België ons model van sociale welvaart fundamenteel ter discussie stelt. Maar wij moeten ons realiseren dat het bouwwerk kwetsbaar is en dat solidariteit in ieders belang is. Angst voor de toekomst regeert waar kennis en inzicht afwezig is. In dit milieu vinden populistische gretige voedingsbodems. Bij de politieke verkiezingen laten we clichés en vooroordelen best achter ons en maken we een keuze voor de toekomst. We zullen moeten opkomen voor ons model van sociale zekerheid!”

ACV Kader helpt schoolverlaters op weg



Nog een half jaartje en een nieuwe horde studenten verlaat alweer de schoolbanken. De komende maanden organiseren verschillende universiteiten en hogescholen jobbeurzen om deze jobstarters aan het begin van hun carrière op weg te zetten.

Ook het ACV is op die jobbeurzen een gewaardeerde aanwezigheid. Niet zozeer om zelf aan te werven, maar wel met een beursstand vol handige en praktische tips. Want tussen alle *recruiters* is het wel handig om ook iemand te treffen die je kan vertellen welk loon billijk is in jouw situatie, hoe je jezelf alle kansen op een mooie job geeft en waar je best op let als je een arbeidscontract afsluit.

Aanwezige ACV-deskundigen adviseren je op de jobbeurzen over het loon dat je realistisch mag verwachten. Dat hangt natuurlijk af van je diploma, maar ook van de functie die je wil gaan uitoefenen of de sector waarin je aan de slag wil. Met die parameters berekent het ACV voor jou mooi welk loon billijk is in jouw situatie.

Om je te helpen bij je sollicitatie biedt het ACV aan de beursstand ook CV-advies. Heb je je CV bij de hand? Dan overlopen we die graag even met jou even, en geven we tips om je troeven nog sterker uit te spelen. Maar ook als je geen CV bij hebt, kan je uiteraard terecht voor tips en suggesties.

Ook voor je contract hebben we interessante tips. Hoe zit dat precies met die opleidingsclausule? Wat is een niet-concurrentiebeding? Welke kleine lettertjes hebben op termijn misschien grote gevolgen? Onze deskundigen maken je graag wegwijs.

Tijdens een aantal jobbeurzen organiseert ACV Kader ook een seminarie rond het thema 'loonvorming'. Daar leggen we uit hoe je loon in elkaar zit en hoe het zit met de verschillende bestanddelen. Met al je vragen over extralegale voordelen, bonus'en en extra's ben je daar dus aan het goede adres.

Voor een volledig overzicht van de jobbeurzen waar ACV Kader aanwezig is, kan je terecht op www.acvkader.be.

LBC-NVK
Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen

Tijdschrift
toegelaten gesloten
verpakking
Antwerpen X

Belgie - Belgique
PB - PP
Antwerpen X