

NIEUWSFLASH!

012022

Woordje van de nationaal secretaris

Het voorbije anderhalf jaar stond volledig in het teken van de coronapandemie. COVID 19 heeft een grote invloed op ons gezinsleven, ons sociale leven en op ons werk. Dank zij een grote vaccinatiebereidheid in Vlaanderen hoopten we de toestand onder controle te krijgen. Vooralsnog lijkt een terugkeer naar een meer normale situatie toch nog niet voor vandaag.

We hebben ondertussen niet stil gezeten en zijn er opnieuw in geslaagd om een goed sectoraal akkoord af te sluiten met de werkgevers van de tabaksindustrie. De loonmarge van 0,4% die door de regering was opgelegd, hebben we kunnen omzetten in een verhoging van alle uurlonen met € 0,10. Heel belangrijk is de aanvulling met een coronapremie. De details hiervan en wat er nog meer in het akkoord zit kan je lezen in deze nieuwsflash.

Bart Vannetelbosch



Wat is er nieuw in de tabaksector?



- ✓ Toekenning van een **coronapremie** : max. 500 euro
- ✓ Verhoging van de uurlonen: **+0,10 euro**
- ✓ Verhoging van de **bestaanszekerheidsvergoeding** bij tijdelijke werkloosheid.
- ✓ **Tweede pensioenpijler**: minimumbedrag opgetrokken tot 800 euro
- ✓ **Werkbaar werk**: leeftijdsverlof, verlenging akkoorden tijdscrediet, landingsbaan en SWT (brugpensioen)
- ✓ **Afscheidspremie**
- ✓ Verhoging van de **syndicale premie** voor werknemers in SWT

INHOUD

Verhoging koopkracht	2
Werkbaar werk	3
Minimumlonen vanaf 1 januari 2022	4
Welke functie oefen jij uit?	4
Afscheidspremie	4
Tweede pensioenpijler	4
Syndicale premie voor werknemers in SWT (brugpensioen)	4

Zet de politiek onder druk,
teken de petitie tegen de loonwet.

Scan de QR-code
of surf naar www.bitly.com/petitie-loonnorm



Neem een kijkje op:
www.acv-voeding-diensten.be

Verhoging koopkracht

TOEKENNING VAN EEN CORONAPREMIE



Omdat een loonmarge van 0,4% zeer laag was, voorzag de regering de mogelijkheid van een coronapremie.

Deze coronapremie hebben we in de tabak kunnen afspreken op sectorniveau zodat elk van jullie er recht op heeft. De werkgevers stemden in met het maximumbedrag van 500 euro netto.

De uitbetaling gebeurde onder de vorm van consumptiecheques.

Toch waren er enkele voorwaarden:

- In de referteperiode van 1 januari 2021 tot en met 30 september 2021 moet je minstens 1 maand anciënniteit hebben in een onderneming van de tabakssector (PC 133).
- Als je in de referteperiode niet voltijds werkte of als je niet de hele periode aan het werk was, dan wordt het bedrag van 500 euro hieraan aangepast. Werkte je tijdens de volledige referteperiode bijvoorbeeld halftijds, dan heb je recht op 250 euro netto. Was je bijvoorbeeld maar 3 van de 9 maanden van de referteperiode voltijds tewerkgesteld dan heb je recht op 1/3 van 500 euro of 167 euro netto. De meeste periodes van schorsing van je contract tellen mee voor de coronapremie, maar bij ziekte wordt die gelijkstelling beperkt tot 3 maanden.

VERHOOGING VAN DE UURLONEN

De **effectief betaalde uurlonen en de minimumuurlonen** verhogen zowel voor de sigaren/cigarillo's, als voor de rook-, pruim- en snuiftabak met € 0,10. Dit gebeurt in principe vanaf 1 januari 2021. De verhoging met € 0,10 komt bovenop de indexering die driemaandelijks gebeurt in de tabaksindustrie.

Voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 werd deze loonsverhoging omgezet in een eenmalige premie. Deze eenmalige premie wordt betaald met het loon van december. Het bedrag ervan bekom je door € 0,10 te vermenigvuldigen met alle uren waarvoor je in 2021 loon of gewaarborgd loon hebt ontvangen.



Raadpleeg de minimumlonen vanaf 1 januari 2022 op pagina 4.

VERHOOGING VAN DE BESTAANSZEKERHEIDVERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Sedert 2016 is het niet langer het sociaal fonds dat een aanvullende vergoeding betaalt bij tijdelijke werkloosheid, maar de werkgever zelf. Het bedrag van deze aanvullende vergoeding evolueert mee met de lonen zodat loonsverhogingen en indexeringen worden verrekend. In de voorbije onderhandelingen konden we bovendien bekomen dat we ons vanaf 1 januari 2022 niet langer baseren op het hoogste uurloon ploegenarbeid, maar op dat van de nachtarbeid.

Op 1 januari 2022 bedraagt deze vergoeding (vóór indexering) per dag tijdelijke werkloosheid:

- **Rook- pruim- en snuiftabak:** één minimumuurloon categorie 3 nachtarbeid = **€ 17,4230**
- **Sigaren en cigarillo's:** één minimumuurloon categorie 5 nachtarbeid = **€ 19,3880**

Werkbaar werk

We worden met zijn allen verplicht om langer te werken. Om het werk voor de oudere werknemers toch een beetje te verlichten, werden volgende afspraken gemaakt met de werkgevers uit de tabaksindustrie.

LEEFTIJDVERLOF

Vanaf 1 januari 2021 wordt het leeftijdsverlof uitgebreid met **1 extra dag** vanaf het kalenderjaar waarin je 60 wordt. Concreet ziet de regeling van het leeftijdsverlof er vanaf 2021 als volgt uit :

- 1 dag vanaf het kalenderjaar waarin je 55 jaar wordt
- 3 dagen vanaf het kalenderjaar waarin je 60 jaar wordt.

Deze dag(en) word(t)en vastgesteld in verhouding tot het aantal uren dat je per week werkt. Wie voltijds werkt, heeft recht op een volle kalenderdag. Wie halftijds werkt heeft recht op een halve kalenderdag. Het leeftijdsverlof vanaf 55 jaar en dat vanaf 60 jaar zijn niet cumuleerbaar. Je hebt bijgevolg geen recht op 4 dagen extra verlof vanaf 60 jaar, maar slechts op 3 dagen. Bestaat er in jouw onderneming reeds zo'n extra verlof, dan kom(t)en deze dag(en) leeftijdsverlof er wel bovenop.

VERLENGING AKKOORDEN TIJDSKREDIET EN LANDINGSBAAN

De wettelijke mogelijkheden inzake tijdskrediet en landingsbaan werden maximaal verlengd voor de sector van de tabak.

Dit betekent dat je tot maximaal 36 maanden **tijdskrediet** kan opnemen tijdens je loopbaan omwille van het motief opleiding en tot maximaal 51 maanden tijdskrediet omwille van een zorgmotief.

Voor wie in **landingsbaan** wenst te gaan en aan de loopbaanvoorwaarden voldoet, is er de mogelijkheid om dit te doen vanaf de leeftijd van **50 jaar**. In dit geval is er geen recht op een uitkering van de RVA!

Wil je in landingsbaan gaan met recht op een uitkering dan zijn er twee mogelijkheden:

- Wie aan de loopbaanvoorwaarden voldoet en een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde wenst, kan dit vanaf de leeftijd van **55 jaar**.
- Wie aan de loopbaanvoorwaarden voldoet en een landingsbaan aanvraagt om tot een halftijdse betrekking te komen, kan dit eveneens vanaf de leeftijd van **55 jaar**.



Wend je voor meer informatie rond de bijkomende voorwaarden voor tijdskrediet of landingsbaan tot jouw plaatselijk ACV-Dienstencentrum of neem een kijkje op www.rva.be.

Normaal wordt de **opzeggingsvergoeding** van een werknemer die in landingsbaan was, berekend op het loon dat wordt verdiend op het moment van het ontslag. Niet in de sector van de tabaksindustrie waar de opzeggingsvergoeding wordt berekend op basis van de volledige loopbaan. Schrik voor een lagere opzeggingsvergoeding mag dus nauwelijks nog meespelen bij de keuze om al of niet in landingsbaan te gaan.

Een voorbeeld om dit te verduidelijken:

Wie 12 jaar heeft gewerkt bij dezelfde werkgever, waarvan 10 jaar voltijds en daarop aansluitend 2 jaar halftijds in het kader van een landingsbaan, heeft volgens de wettelijke regeling recht op een opzeggingsvergoeding die volledig berekend wordt op basis van het halftijdse loon. Volgens de nieuwe sectorale regeling wordt 10/12 van de opzeggingsvergoeding berekend op het voltijdse loon en 2/12 op het halftijdse loon.

VERLENGING AKKOORDEN SWT (BRUGPENSIOEN)

- Wie de leeftijd van **62 jaar** heeft bereikt en een beroepsloopbaan als loontrekkende heeft van 40 jaar, kan nog tot 31/12/2022 in SWT gaan. Voor vrouwen is de leeftijdsvoorwaarde iets lager. In 2021 moet je 37 jaar in loondienst hebben gewerkt. In 2022 wordt dit 38 jaar.
- Wie een **lange loopbaan** heeft van **40 jaar** als loontrekkende en de leeftijd van 60 jaar bereikt uiterlijk op 30/06/2023 kan in SWT gaan.
- Voor wie in een **zwaar beroep** heeft gewerkt, zijn er 2 stelsels SWT: in het ene moet men een beroepsloopbaan als loontrekkende hebben van 33 jaar, in het ander een beroepsloopbaan van 35 jaar. De minimale leeftijd is ook hier 60 jaar op het einde van de arbeidsovereenkomst. Ook deze cao's zijn beperkt tot 30/06/2023.
- Wie erkend is **als mindervalide of als werknemer met ernstige lichamelijke problemen** kan tot 30/06/2023 in SWT gaan indien de leeftijd van 58 jaar is bereikt en er een beroepsloopbaan als loontrekkende is van 35 jaar.



Wens je meer informatie rond de diverse stelsels van SWT en de verplichting tot beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt? Wend je tot jouw plaatselijk ACV-Dienstencentrum of neem een kijkje op www.rva.be.

EEN SECTORAAL KADER VOOR WERKBAAR WERK

Werkgevers en werknemers hebben deze keer ook afgesproken om een sectoraal kader vast te leggen over wat nodig is om het werk voor iedereen werkbaar te houden. Dit gaat niet enkel om ouderen, maar om iedereen. Wat is nodig om niet ziek te worden van je werk? Hoe kan je werk en privé-leven beter combineren? Eens dit kader er is, moet dit bedrijf per bedrijf bekeken worden.

Welke functie oefen jij uit?

Je loon wordt onder meer bepaald door de functie die je uitoefent. In bijna elke sector bestaat een functieclassificatie. Dit is een opsomming van alle verschillende functies, wat je er moet voor kennen en kunnen en hoe ver je verantwoordelijkheid reikt. Deze classificatie bepaalt niet hoe hoog je loon is, maar rechtvaardigt wel de verschillen tussen de lonen in een onderneming of sector.

De functieclassificaties in de tabakssector zijn al zeer oud en niet meer aangepast aan de huidige situatie. Een modernisering en actualisering is dus broodnodig. We hebben met de werkgevers afgesproken om dit in het komende jaar aan te pakken. In elk geval mag een herziening van de functieclassificatie er nooit toe leiden dat je in de toekomst minder verdient.

Minimumlonen vanaf 1 januari 2022

ROOK-, PRUIM- EN SNUIFTABAK

	Geen ploegenarbeid	Ploegenarbeid	Nachtarbeid
Categorie 1	€ 13,8850	€ 15,6940	€ 16,4480
Categorie 2	€ 14,5090	€ 16,3995	€ 17,1875
Categorie 3	€ 14,7080	€ 16,6245	€ 17,4230

SIGAREN / CIGARILLO'S

	Geen ploegenarbeid	Ploegenarbeid	Nachtarbeid
Categorie 1	€ 14,9775	€ 16,9290	€ 17,7425
Categorie 2	€ 15,0205	€ 16,9775	€ 17,7935
Categorie 3	€ 15,0715	€ 17,0355	€ 17,8535
Categorie 4	€ 15,7225	€ 17,7710	€ 18,6250
Categorie 5	€ 16,0835	€ 18,1790	€ 19,0525
Categorie 6	€ 16,3665	€ 18,4990	€ 19,3880

Afscheidspremie

Wie uit dienst gaat, krijgt op basis van zijn anciënniteit in het bedrijf een afscheidspremie.

Per volledig dienstjaar is er recht op 25 dagen premie, met een maximum van 625 dagen premie (= 25 jaar anciënniteit). Het dagbedrag van de premie is gekoppeld aan het dagbedrag bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid. Dit betekent dat het dank zij de voorbije onderhandelingen verhoogd is.

Op 1 januari 2022 zijn de bedragen:

- **Rook- pruim- en snuiftabak:** één uurloon categorie 3 ploegenarbeid = **€ 17,4230**
- **Sigaren en cigarillo's:** één uurloon categorie 6 ploegenarbeid = **€ 19,3880**

Tweede pensioenpijler

Jouw werkgever heeft op jouw naam een aanvullend pensioen of groepsverzekering afgesloten. Elk jaar stort hij hiervoor een bepaald bedrag. Tot voor kort bedroeg dit minimaal € 750 bij een voltijdse tewerkstelling gedurende het ganse kalenderjaar. Vanaf 1 januari 2021 wordt dit **minimumbedrag** opgetrokken tot **€ 800**. Voor wie deeltijds werkt, is het bedrag in verhouding tot het aantal uren tewerkstelling. Ook voor wie geen volledig jaar werkt, is het bedrag in verhouding tot het aantal dagen tewerkstelling.

Dit is een minimale regeling voor de sector. Wanneer er in jouw bedrijf een andere en gunstigere regeling bestaat, dan is deze van kracht.

Wat je tot op heden hebt bijeen gespaard in dit aanvullend pensioen of groepsverzekering, kan je zelf raadplegen op www.mypension.be. Je dient wel over een kaartlezer te beschikken en de pin-code van uw identiteitskaart te kennen.

Syndicale premie voor werknemers in SWT (brugpensioen)

De syndicale premie voor wie voltijds aan het werk is, bedraagt op dit moment € 145,00. Dit is het maximumbedrag dat wettelijk is toegelaten.

Ook voor werknemers in SWT is er een syndicale premie:

- Voor het refertejaar 2021, uitbetaald in 2022: 90 EUR
- Vanaf het refertejaar 2022, uitbetaald in 2023 en volgende: 110 EUR