

KOOPKRACHT, WERKGELEGENHEID EN VORMING

OVERZICHT VAN DE SECTORALE AKKOORDEN 1999-2000

SANDRA ROSVELDS

In december 1998 werd een interprofessioneel akkoord afgesloten voor de periode 1999-2000. In tegenstelling tot de voorgaande jaren verliepen de besprekingen tussen de sociale partners vrij vlot. Wellicht zat de vaste wil van twee onderhandelaars die op de vooravond van hun pensioen stonden daar voor iets tussen. Het debat werd ook vergemakkelijkt doordat voor de tweede keer op rij de wet ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen speelde. Even ter herinnering: deze wet houdt voor dat de loonkost in België niet sneller mag toenemen dan de gemiddelde stijging van de lonen in onze drie buurlanden (Nederland, Frankrijk en Duitsland). De discussie werd evenwel vergemakkelijkt doordat er niet langer een loonnorm opgelegd werd bij KB, zoals in 1996 het geval was. Deze keer moesten de sociale partners zelf een loonnorm afspreken die als indicatie zou gelden tijdens de sectorale onderhandelingen.

Eerste onderwerp van het sociaal overleg was dus het bepalen van de loonmarge voor de periode 1999-2000. Die werd door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) volgens een door alle partners aanvaarde methodologie vastgelegd op 5,9%.

Daarnaast werden nog twee andere belangrijke thema's afgehandeld: permanente vorming en werkgelegenheid. Ook werkgevers zien meer en meer het belang in van permanente vorming. Doel is België op zes jaar tijd op het gemiddelde niveau van de drie buurlanden te brengen. D.w.z. dat de inspanningen van het bedrijfsleven moeten opgetrokken worden van 1,2% van de loonkost tot 1,9%. Vóór het einde van het jaar 2000 wordt 1,4% als streefdoel vooropgesteld. Daarbij is niet gezegd dat deze doelstellingen in elke sector op dezelfde wijze moeten ingevuld worden, maar de sectoren worden wel expliciet uitgenodigd om vormingsakkoorden en tewerkstellingsovereenkomsten te sluiten, rekening houdend met de inspanningen die de sector terzake al levert. Ook de tewerkstellings- en opleidingsinspanningen t.a.v. risicogroepen (0,10%) moeten voortgezet worden. Ook op het vlak van de werkgelegenheid spiegelde de so-



SANDRA ROSVELDS, sociologe van opleiding, is werkzaam op de ACV-studiedienst. Vanuit die functie volgt zij van heel nabij de CAO-onderhandelingen.

ciale partners zich aan de buurlanden, waar de werkgelegenheid de komende jaren met 2,4% zal toenemen tegenover 2% in België. De verwezenlijking hiervan zou moeten komen van de gunstige conjunctuur en van de structurele RSZ-verlagingen en gestalte moeten krijgen in de sectorale en bedrijfsCAO's. Ook het beperken van de uren wordt aangeraden. De directe koppeling tussen bijdragevermindering en werkgelegenheidsschepping werd versoepeld in de zin dat er een veeleer globale evaluatie zal gemaakt worden.

Het interprofessioneel akkoord 1999-2000 is dus vooral een kaderovereenkomst die verder geconcretiseerd moet worden in de sectoren. Die kregen tot 30 juni '99 de tijd om sectorale akkoorden af te sluiten waarna het de beurt was aan de bedrijven. De sectoren waren uiteraard wel gebonden aan de loonmarge, maar konden verder afspraken maken over permanente vorming, tewerkstellingsmaatregelen, kwaliteit van de arbeid, bestaanszekerheid voor werknemers, tewerkstelling van gehandicapten en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Daarnaast was er nog ruimte voor meer specifieke behoeften.

Intussen zijn in de meeste sectoren CAO's ondertekend. Grote uitzondering zijn evenwel de banken. Nadat in 1997 na achttien jaar voor het eerst weer een collectief akkoord ondertekend werd, bleek in 1999 het water tussen de sociale partners opnieuw te diep. Vooral de banken onderling konden niet tot overeenstemming komen. Daartegenover staat dat er na tientallen jaren onderbreking wel een sectoraal akkoord kon afgesloten worden in de staalindustrie en in de bosbouw.

Bovendien moeten we erkennen dat het sectoroverleg opnieuw bijzonder rustig verlopen is. Nergens, met uitzondering van de banksector, moest naar het stakingsmiddel gegrepen worden om de werkgevers tot overleg te bewegen. In de banken worden nog acties gepland in het najaar van 1999. Wel werd in het grootwarenhuis Aldi even gestaakt omwille van de concretisering van de 35-urenweek op bedrijfsniveau, waarbij de werkgevers de voorkeur gaven aan een arbeidsduurvermindering op weekbasis en de werknemers die liever gerealiseerd zien via compensatieverlof. Het conflict werd beslecht door zes extra verlofdagen toe te kennen aan het personeel, met uitzondering van de filiaalhouders.

1. LOONKOSTONTWIKKELING

De inhoud van de sectorale akkoorden zal vooral bekeken worden tegen het licht van het interprofessioneel akkoord. Belangrijkste thema was uiteraard de loonkostontwikkeling die vooraf vastgelegd was op max. 5,9%, automatische indexering inbegrepen. De meeste sectoren hadden - voor zover kan nagegaan worden - in ieder geval de intentie om zich aan deze loonmarge te houden. De reële loonsverhogingen bleven dan ook beperkt en variëren tussen 5 fr./uur en 13 fr./uur (1% à 2%), verdeeld over twee à drie tijdstippen de komende twee jaar, wat de arbeiders betreft en tussen 500 fr. en 1.600 fr./maand of 1% à 4% bij de bedienden.

Naast deze loonsverhogingen werden er ook nog andere koopkrachtverhogende maatregelen afgesproken. Zij verschillen uiteraard van sector tot sector. Daarmee wordt een trend verder gezet die bij de vorige onderhandelingen ingezet was: verhoging van de eindejaarspremie, invoering van een jaarlijkse premie, verhoging van de ploegenpremie en/of verhoging van de syndicale premie.

In een aantal sectoren - zoals de voedingsnijverheid (bedienden), enige metaalsectoren en de papierbranche - werden, net zoals vorige keer trouwens, vaste tijdstippen afgesproken waarop de automatische loonindexering doorgevoerd wordt, in een poging om zo meer greep te krijgen op de invulling van de loonmarge.

Het is immers niet duidelijk wat er dient te gebeuren als de reële indexaanpassingen beneden de ingeschatte waarden blijven. Alleen in de papiersector werd afgesproken dat de niet opgebruikte marge zal omgezet worden in een conventionele loonsverhoging. Bij een overschrijding van de geschatte indexaanpassing is een verrekening op de loonmarge van de volgende periode bij wet voorzien.

2. PERMANENTE VORMING

Prominent aanwezig in het interprofessioneel akkoord was de vraag om meer inspanningen te leveren voor de permanente vorming van werknemers. Hieraan werd een goed gevolg gegeven. Tal van sectoren trokken hun storting aan de sectorale vormingsfondsen op tot 0,20% of 0,30% van de loonmassa, met uitschieters in de sectoren van de metaal. Hierbij dienen dan nog de inspanningen geteld voor vorming op bedrijfsniveau en die t.a.v. risicogroepen, waardoor de doelstelling om 1,4% van de loonkost te voorzien voor vorming wellicht gehaald zal worden. In de metaalbranches wordt de reeds ingeslagen weg van de vormingskredieten verder gezet en versterkt. Per werknemer zal nu een krediet van vier uur i.p.v. twee uur per kwartaal opgebouwd worden. Ook de bouwsector zet zijn systeem van opleidingskredieten (40 u. per werknemer per jaar) verder.

Daarnaast wint het idee van bedrijfsopleidingsplannen stilaan veld. In een zevental CAO's - voornamelijk in de metaal-, textiel- en kledingsectoren - worden de ondernemingen aangespoord om bedrijfsopleidingsplannen op te stellen.

Alleen de inspanningen t.a.v. risicogroepen bleven in de meeste sectoren status quo. Ook de vraag om uitbreiding van de definitie van risicogroep tot o.m. allochtonen en gehandicapten werd slechts mondjesmaat gevolgd.

3. TEWERKSTELLING

De tewerkstellingsbevorderende maatregelen kregen in de vorige sectorale akkoorden duidelijk meer aandacht dan nu. Er werden deze keer ook geen verdeelsleutels ingebouwd om een deel van de loonmarge voor te behouden voor werkgelegenheidsinspanningen. In de meeste sectoren heeft men zich beperkt tot het verlengen van de bestaande CAO's inzake brugpensioen, of stemt men de maatregelen af op de nieuwe wetgeving. Zo is er om te beginnen de wet van 10 augustus '98 die het recht op loopbaanonderbreking voor 1% van het personeelsbestand verhoogt tot 3%. Ten tweede is vanaf 1 januari 1999 de wekelijkse arbeidsduur verminderd van 40 u. naar 39 u. De aandacht ging dan ook vooral uit naar de invoering van het halftijdse brugpensioen, wettelijk mogelijk vanaf 55 jaar op voorwaarde dat er een CAO gesloten is en de werknemers 25 jaar loondienst kunnen bewijzen en naar de invoering van de halftijdse loopbaanonderbreking voor oudere werknemers, wat een iets soepelere uitstapregeling is dan het halftijdse brugpensioen.

Opvallend is dat in de bouwsector een omgekeerde beweging gemaakt wordt. Bouwvakarbeiders die vrijwillig blijven verder werken tussen 58 en 60 jaar krijgen aan het einde van deze periode een premie.

Meest verregaande maatregel is de invoering van de 35-urenweek in het verzekeringswezen, in de warenhuizen, in de grote kleinhandelszaken en in de kleinhandel in voedingswaren (vanaf 1 januari 2001), telkens met behoud van loon. Tegelijkertijd wordt in deze laatste drie sectoren het recht op een vierdagenweek voor deeltijdsen met minder dan 25u per week ingevoerd.

De oproep van de interprofessionele sociale partners om het aantal overuren te beperken en de wettelijke arbeidsduurreglementering terzake te eerbiedigen, werd slechts in een beperkt aantal akkoorden ingeschreven.

4. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Het interprofessioneel akkoord besteedt eveneens heel wat aandacht aan het veiligheids- en gezondheidsbeleid in de ondernemingen. De sociale partners zullen zich in de Nationale Arbeidsraad (NAR) beraden over de voorwaarden waaraan een regelgeving terzake moet voldoen. Intussentijd werd aan de sectoren gevraagd om nu reeds modellen van preventieplannen en een anti-stressbeleid op te maken. Dertien sectoren (vooral in de metaal, de textiel en kleding en in de schoonmaak) kwamen hierover tot een akkoord.

5. OVERLEG IN KMO'S

De voorbije jaren experimenteerde de zelfstandige kleinhandel met externe overlegorganen om aldus openingen te creëren voor het sociaal overleg in KMO's. Op regionaal niveau werd personeel ingezet dat er enerzijds moet op toezien dat de CAO's uitgevoerd worden en waar anderzijds personeelsleden van KMO's terecht kunnen met hun klachten, waarna, eventueel samen met de betrokken werkgever, naar een oplossing gezocht wordt voor deze grieven. Vanuit het interprofessioneel akkoord werd aan de sectoren gevraagd om ieder voor zich na te gaan of er aan dit experiment navolging kan gegeven worden, rekening houdend met de eigen kenmerken van de sector. Enkel de tuinbouw en de voedingsnijverheid hebben hieromtrent openingen gecreëerd.

6. HARMONISERING STATUUT VAN ARBEIDERS EN BEDIENDEN

Het is al geruime tijd de wens van het ACV om de statuten van arbeiders en bedienden meer op elkaar af te stemmen. Vooral het wegwerken van de verschillen inzake opzegtermijnen bij ontslag en het al dan niet uitbetalen van de carensdag stonden op het verlanglijstje van de vakbonden. In die zin moeten dan ook de voorstellen begrepen worden in tal van CAO's. In negen CAO's worden de opzegtermijnen verlengd met één à twee weken al naargelang van de anciënniteit van de arbeiders en in ongeveer twaalf sectoren is de uitbetaling van de carensdag verworven, hoewel vaak gekoppeld aan voorwaarden (b.v. enkel als men een bepaald aantal dagen arbeidsongeschikt is, of beperkt tot twee of drie carensdagen per jaar).

Eveneens belangrijk in dit debat zijn de diverse regelingen inzake aanvullende bestaanszekerheid. Tal van sectoren hebben in voorgaande onderhandelingsronden al een systeem uitgewerkt waarbij arbeiders in geval van tijdelijke en/of volledige werk-

loosheid, maar soms ook in geval van langdurige ziekte gedurende een bepaalde periode een aanvullende uitkering krijgen bovenop hun vervangingsinkomen. Deze vergoeding schommelt rond de 200 fr. à 250 fr. per dag en wordt meestal uitbetaald via het Fonds voor Bestaanszekerheid (FBZ).

In de huidige overlegronde werd dit systeem verder verfijnd door ofwel de periode van vergoeding te verlengen (o.m. metaal-, textiel-, tabak- en marokijnwerksector), ofwel het dagbedrag te verhogen (o.m. chemie, verschillende metaalsectoren, voedingsnijverheid, uitzendsector en handel in voedingswaren). Deze aanvullende bestaanszekerheidsregelingen winnen zodanig aan belang dat de interprofessionele onderhandelaars zullen nagaan of een bijkomende intersectorale regeling in dit verband wenselijk is.

Zeer vernieuwend in dit kader is alleszins de sector van metaal-, machine- en elektronische bouw die in een extra legaal pensioen voor de arbeiders voorziet. Daartoe zal een bijdrage gelijk aan 1% van de lonen gestort worden aan het FBZ of aan een bedrijfseigen systeem.

7. FUNCTIECLASSIFICATIES

Het interprofessioneel akkoord spoort de sectoren die een functieclassificatiesysteem gebruiken dat leidt tot ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen aan om dat te herzien en de bestaande ongelijkheden weg te werken op basis van een analytische herziening van de functieclassificatie. In een aantal sectoren - waaronder enige metaalbranches, de schoonmaak, de wasserijen, de stoffering en houtbewerking en het aanvullend nationaal paritair comité bedienden (ANPCB) - werd de herziening van de functieclassificatie daadwerkelijk als doelstelling ingeschreven, hoewel de indruk leeft dat dit niet altijd gebeurt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen.

8. TOT SLOT

Ook buiten het kader van het interprofessioneel akkoord werden er afspraken gemaakt. Vooral de mobiliteit en meer bepaald de fietsvergoeding kregen heel wat aandacht. Zo wordt in een zestal sectoren een fietsvergoeding ingevoerd van 6 fr./km. Andere sectoren verlenen fiscale attesten voor werknemers die met de fiets naar het werk komen.

Tevens schenken enkele sectoren expliciet aandacht aan welbepaalde doelgroepen die in meerdere of mindere mate te maken hebben met moeilijkheden op de arbeidsmarkt. Zo worden er na de uitzend- en de schoonmaaksector nu ook in een aantal metaalsectoren afspraken gemaakt rond het opnemen van een anti-discriminatieclausule in elk arbeidsreglement vóór oktober 2000. Andere sectoren doen vooral inspanningen voor jongeren door het aantal vacatures in het systeem van het industrieel leerlingenwezen substantieel te verhogen (de voedingsnijverheid en de bouwsector), of door jongeren aan te werven in het kader van een alternerende opleiding (metaalhandel en bouwsector) of in het raam van de peterschapsregeling (bouwsector).