

De sociale onderhandelingen 2005-2006 *backstage*

Verhaal van het akkoord dat nooit werd getekend

Luc Cortebeek

Onderhandelingen navertellen is moeilijk, haast onmogelijk. De vergelijking van standpunten en argumenten (vóór) met resultaten (ná) verklaren onvoldoende wat er gebeurt aan wisselwerking tussen en met organisaties, personen, media, achterban... Toch zijn veel van die elementen van belang om het verloop van de onderhandelingen en het resultaat ervan goed te begrijpen. Onderhandelen is eigenlijk een ingewikkeld chemisch proces.

Daarom dit artikel, omdat de onderhandelingen voor het Interprofessioneel Akkoord (IPA) voor 2005-2006 merkwaardig waren, nooit gezien eigenlijk, en ook omdat bepaalde elementen best niet verloren gaan. Dit is het verhaal van een *insider*, een bevoorrecht getuige, vanuit zijn invalshoek. Noodgedwongen selectief, maar vanuit zijn oogpunt objectief en eerlijk. Volgens anderen wellicht subjectief. Aan een belangrijk aspect wordt in dit artikel geen aandacht geschonken: de interne opvolging en de voortdurende terugkoppeling. Hier gaat het vooral om het externe gebeuren.

In de rand van sociale onderhandelingen gebeuren soms wetenswaardige dingen. Enkele anekdoten werden onder de titel 'In de marge' in een kaderstukje geplaatst.

HET ZOMEROFFENSIEF

"Voor de werkgevers is het al duidelijk", zei ik op 29 juni 2004 op de algemene raad van het ACV, "wij moeten langer werken: 40 uur per week, meer per jaar, meer en langer in ons leven. Wij moeten de brugpensioenleeftijd en volgens sommigen ook de pensioenleeftijd opschuiven. Het tijdskrediet moet ingeperkt of op het einde van de loopbaan gecompenseerd worden. De lonen moeten gematigd of zelfs geblokkeerd worden, het indexstelsel moet algemeen uitgehold of afgeschaft worden. Flexibiliteit en meer overuren moeten kunnen zonder inspraak van de vakbonden. Het overleg in de KMO's (kleine en middelgrote ondernemingen) moet zonder vakbond. Er moet één statuut komen voor arbeiders en bedienden, als het maar niet méér kost en als de ontslagbescherming maar vermindert."

Deze woorden gaven de situatie vóór de vakantie weer, maar zij zouden meer dan ik toen kon vermoeden de onderhandelingen blijven beheersen. De zomer- en vakantieperiode die volgde, was meer dan normaal gekenmerkt door heel wat uitspraken en standpunten over sociaal-economische problemen van nu of de toekomst. Vooral werk-

Luc Cortebeek is voorzitter van het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV).



geversorganisaties namen elke aanleiding te baat om belangrijke aspecten van ons sociaal model sterk in vraag te stellen. En aanleidingen waren er. In beslissingen en voornemens bij bedrijven zoals Siemens of sommige autobouwers, en in buurlanden zoals Nederland en Duitsland. Ernstige analyse en visie waren daarbij ver zoek. Telkens werd de lat op alle punten heel hoog gelegd in voorbereiding van de interprofessionele onderhandelingen, de aangekondigde discussie over de eindeloopbaan en de sociale zekerheid. Alle middelen waren goed om arbeid goedkoper en flexibeler te maken.

Het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) pakte veel zwaarder uit dan gewoonlijk en liep daarmee het Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA) achterna. Dit laatste zat sinds zijn ontstaan niet verlegen om extreme standpunten. De integratie van het Vlaams Economisch Verbond (VEV) en de Kamers van Koophandel heeft een netwerk gevormd dat zo verscheiden is dat een echt gedragen visie niet meer kan. In dergelijke situatie legitimeren organisaties zich door hard te roepen. Het vroegere VEV kon ook hard uit de hoek komen, maar was als het erop aankwam een organisatie van ondernemers die uiteraard opkwamen voor het bedrijfsbelang, maar dit koppelden aan een inzet voor de ontplooiing en de groei van Vlaanderen, de welvaart en het welzijn van de Vlamingen, de werknemers inbegrepen. Ook het Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden (VKW), dat nergens aan de onderhandelingstafel zit, liet zich niet onbetuigd en mag ook stilaan tot de *diehards* worden gerekend, sedert de hersenspinsels van een

interne denktank belangrijker werden dan de visie en de ervaring van verantwoordelijke ondernemers. Het VKW bewees tot voorheen zijn nut als interessant forum, maar dreigt deze rol te verliezen.

Het VBO, ook intern nog aangepord door enkele federaties en door een groep CEO's uit de industrie, was na het vertrek van Tony Vandeputte zoekend naar het nieuwe machtsevenwicht binnen de leiding, en ook die situatie gaf aanleiding tot geldingsdrang en forse standpunten. Er waren dus meerdere elementen die aan de basis lagen van de offensieve strategie van het VBO. De harde woorden, meestal uitgesproken door directeur-generaal Pieter Timmermans en de nieuwe Unizo (Unie van Zelfstandige Ondernemers) gedelegeerd-bestuurder Karel Van

Eetvelt, misten hun doel niet. Ze vielen zwaar, heel zwaar. Wellicht hebben zij en hun organisaties niet ingeschat hoe kwetsend hun woorden door de werknemers zelf werden ervaren.

De aanvallen werden van onze kant regelmatig in de media beantwoord, elk thema is in onze reacties aan bod gekomen. Maar de aanvallen waren zo veelvuldig

dat elke keer reageren bijzonder contraproductief zou gewerkt hebben. Telkens 'neen' moeten zeggen, zou ons meer dan ons lief is een 'neen-imago' opleveren en ons sterk in het defensief plaatsen. Daarom hebben wij begin september gereageerd met een algemene visie en met voorstellen van aanpak.

Met hun handelwijze namen de werkgeversorganisaties een groot risico en zetten daarmee het succes van de interprofessionele onderhandelingen ongetwijfeld op losse

Luc Cortebeek

Vooraf werkgeversorganisaties namen tijdens de zomeren vakantieperiode elke aanleiding te baat om belangrijke aspecten van ons sociaal model in vraag te stellen.

”

schroeven. Dit soort excessieve standpunten vermindert immers de onderhandelingsmarge van de vakbondsleiders omdat de openheid van de werknemers erdoor afneemt en omdat elk compromis dan riskeert verdacht te worden. Het viel immers op dat de tegenstemmers van het uiteindelijke ontwerpakkoord hun neen-stem onder meer zó argumenteerden. Voor een goed overleg is een minimum aan respect van elke achterban voor 'de overkant' geen overbodige luxe. En dat was verdwenen, ook bij de ACV-achterban.

Meer fundamenteel rijst bij ons de vraag of, doorheen die woorden, de nieuwe generatie werkgeversleiders in de feiten geen afstand hebben genomen van het sedert WO II opgebouwde overleg- en evenwichtsmodel, een model dat - zij het met vallen en opstaan - nochtans zijn nut heeft bewezen en dat nog dagelijks doet.

Het ging ervan uit dat werknemers bij de opbouw van de economie, voor hun bijdrage tot productiviteit en groei hun deel moesten krijgen. Dat gebeurde individueel (door lonen, arbeidstijdregelingen en arbeidskwaliteit) en collectief (sociale zekerheid). De werknemers droegen op hun beurt als consument ook hun steentje bij tot de groei en de welvaart.

Het lijkt er heel sterk op dat de werkgeversorganisaties niet meer geloven in de basisbeginselen van het overlegmodel.

ONMOGELIJKE OPDRACHT

Buiten het werkgeversoffensief moesten wij het hoofd bieden aan een tweede groot probleem: de overdreven verwachtingen, niet van onze leden of militanten, maar van politici en persmensen. Zij hebben de wagen

te zwaar geladen door de interprofessionele onderhandelingen op één hoop te gooien met de eindloopbaan en met de toekomst van de sociale zekerheid. Om enige kans op succes te maken, moesten de drie dossiers onderscheiden worden - om ze beheer- en beheersbaar te houden. Een IPA zou een vertrouwensbasis, een fundament kunnen leggen van relatieve rust en tevredenheid. Daarop kan een goede oplossing voor de eindloopbaan gebouwd worden. En eens dat opgelost, zouden wij een flink stuk opgeschoten zijn om het dak te leggen van de sociale zekerheid. Door informele contacten - eerst met de collega's van het ABVV, daarna met de werkgevers en met enkele regeringsleden - werd deze eerste succesfactor ingezet. Op 12 oktober lichtte premier Verhofstadt zijn beleidsverklaring toe in de Kamer en hij zei hierover: "Om dit alles (nvdr. eindloopbaan) grondig voor te bereiden, zal reeds in de komende weken *en dit los van de interprofessionele onderhandelingen*, een driepartijenoverleg worden opgestart tussen de regering, de werknemers- en de werkgeversorganisaties. Dit overleg zal op korte termijn conclusies trekken uit de voorhanden zijnde analyses. Daarna zullen concrete voorstellen worden geformuleerd met het oog op een pakket concrete maatregelen in het voorjaar van 2005." In nog klaardere taal: tijdens de interprofessionele onderhandelingen zou enkel technisch analysewerk gebeuren, de echte aanpak van het debat is voor het voorjaar 2005.

Maar er waren nog andere redenen om de dossiers uit elkaar te trekken: het IPA is in principe een zaak van de sociale partners (dus tweepartijenoverleg), terwijl de eindloopbaan met drie partijen (namelijk ook met

Luc Cortebeek

Voor een goed overleg is een minimum aan respect van elke achterban voor 'de overkant' geen overbodige luxe.

”

de regering) moet onderhandeld worden. Bovendien geldt een IPA voor twee jaar, terwijl een eindeloopbaanregeling een langetermijnproject is. Op het derde dossier, de toekomst van de sociale zekerheid, werd geen *timing* gezet. Deels omdat er van uit gegaan wordt dat met de eindeloopbaan ook voor de sociale zekerheid een goede basis kan worden gelegd. Deels omdat de andere dossiers - sociaal-economische en andere - politiek al zeer zwaar zijn, dus heeft de regering voor dit punt geen haast.

ÉÉN WERKNEMERSPROGRAMMA

Op het einde van de vakantie werd de overwinning van het ACV bij de sociale verkiezingen niet meer betwist door de collega's van het ABVV, de aankomende dossiers zouden bovendien moeilijk genoeg zijn, te veel verschillen tussen de vakbonden konden wij ons niet veroorloven. In september werd zowel bij ACV als bij ABVV een gemeenschappelijk basisvoorstel voorgelegd aan de militanten om op 5 oktober 2004 een eisenprogramma op te stellen. Bij het ACV besliste de algemene raad, bij het ABVV het nationaal comité, en op 6 oktober 2004 kon een gemeenschappelijk eisenprogramma aan de pers worden voorgesteld. Nooit voordien was een gemeenschappelijk eisencahier zo vlot tot stand gekomen.

Wij kenden de voordelen, maar ook het risico van het gemeenschappelijk optreden toen duidelijk werd dat het voor *ad interim* voorzitter André Mordant en *ad interim* algemeen secretaris Xavier Verboven niet gemakkelijk zou worden. Hun positie was fragiel nadat het in september niet mogelijk was gebleken een

Luc Cortebeek

Nooit voordien was een gemeenschappelijk vakbondseisencahier zo vlot tot stand gekomen.

”

nieuwe algemeen secretaris te verkiezen. Toch zijn wij samen constructief blijven bouwen. De vraag was wel in welke mate de ABVV-leiding, die pas na de onderhandelingen door de instanties werd bevestigd, een echt onderhandelingsmandaat van de centrales zou krijgen. Op bepaalde momenten dacht ik dat het ABVV niet anders zou kunnen dan aansturen op een beslissing van de regering, zodat de interne verschillen niet te sterk naar voren zouden hoeven te komen. De tweede week van december gaven meerdere ABVV-centrales echter het signaal dat een IPA wenselijk was. Dat vergemakkelijkt de situatie. Toch zou er zelfs tijdens de onderhandelingen nog heel wat over en weer getelefoneerd worden, vooral in de moeilijke dagen voor Kerstmis. In januari hadden wij de indruk dat de interne zekerheid sterk was toegenomen. Toch zou het eindresultaat door het ABVV nipt worden afgekeurd.

De vakbonden gingen voor een akkoord omdat een IPA aan de sectoren een kader én een goed klimaat voor hun onderhandelingen biedt. Alleen al die reden werd belangrijk geacht, gezien ook de sectorale onderhandelingen zich aankondigden als zeer moeilijk. We rekenden er in ons eisenprogramma op om een indicatieve, en dus geen verplichtende, loonnorm te bereiken. Zo krijgen de sectoren wel een aanwijzing, maar hebben toch de vrijheid om rekening te houden met de economische situatie en hun syndicale sterkte in de sector. Waar het slecht gaat, zullen we niet pleiten voor onverantwoorde kostenstijgingen. Maar waar het goed gaat, mogen de werknemers daar ook hun deel van krijgen. Werkgelegenheid stond natuurlijk centraal in het programma, meer mensen aan het werk,

goed werk, ruimte voor opleiding. Een andere prioriteit was de sluitingspremie in bedrijven van –20 werknemers. Er moest eindelijk iets gebeuren aan het wegwerken van de verschillen tussen de statuten van arbeiders en bedienden. En een akkoord zou afspringen indien aan de koppeling van de lonen aan de index zou worden geraakt. Wat de brugpensioenen betreft, moesten de specifieke regelingen (vanaf 56 jaar voor arbeidsongeschikte bouwvakkers, voor personen met een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid en de halftijdse brugpensioenen) verlengd worden. De algemene wettelijke regeling van de brugpensioenen moest niet herbevestigd worden, gezien die onbeperkt is in de tijd. Arbeidstijdverlenging (gevraagd door de werkgevers) kon niet.

RELATIEVE OBJECTIVITEIT VAN CIJFERS

De eisencahiers waren klaar, zij werden in oktober 2004 wederzijds toegelicht, bij wijze van opwarming. En dan was het wachten op het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Op basis daarvan moeten de sociale partners volgens een wet van 1996 een loonnorm vastleggen die rekening houdt met het gemiddelde van de loonevolutie in onze buurlanden. Doen de sociale partners dat niet, dan is het aan de regering. Zo legde de regering-Dehaene in 1996 zelf de norm vast toen de sociale partners geen akkoord sloten.

Het rapport kwam er op 3 november 2004. Voor 2005-2006 zou er een marge zijn van 5,3% (waarvan 3,3% inflatie/index) voor

loonsverhogingen. Maar er was ook slecht nieuws: in 2003-2004 steeg de loonkost in België meer dan was afgesproken in het vorige interprofessioneel akkoord: 5,9% namelijk in plaats van de afgesproken 5,4%. Dit zou maar een kleine overschrijding van de loonnorm zijn, mocht de loonstijging in de buurlanden niet beneden verwachting gebleven zijn: slechts 4,5%. Duitsland en Nederland hadden een sterke loonmatigingspolitiek gevoerd. Tussen 5,9 (België) en 4,5 (buurlanden) zit 1,4%. Volgens onze gegevens was de overschrijding niet te wijten aan de normale CAO's van de doorsnee arbeiders en bedienden, maar aan individuele loonafspraken van meestal hogere kaders en directieleden. Wij konden dat wel zeggen, maar het VBO en Unizo drongen aan op een inhaalbeweging, en rekening houdend met de 1,4% van de vorige twee jaren en de overschrijding van voordien moest er volgens hen 2% ingehaald worden. 5,3% minus 2% is 3,3%, of de index.

Luc Cortebeek

Werkgelegenheid stond natuurlijk centraal in het programma, meer mensen aan het werk, goed werk, ruimte voor opleiding.

”

"En dat is dan al heel mooi", redeneerden de werkgevers. Zo zei Johan Bortier van Unizo aan *De Standaard*: "Vergeet niet dat de belastingverlaging van de federale regering op kruissnelheid komt en goed is voor 1% extra koopkracht voor de gezinnen in de komende twee jaar." Dit stond tegenover het standpunt

van de vakbonden in dezelfde krant: "De economische groei is goed, de export loopt als een trein, de financiële halfresultaten van de bedrijven waren uitstekend. De Belgische bedrijven kunnen wel wat meer aan dan de loonindexering." Zij kregen daarin gelijk, te laat voor de onderhandelingen, de Nationale Bank zou het hen nazeggen in februari 2005.

Het rapport bleef het rapport, maar vrij vlug

werd duidelijk dat rekening houdend met de evolutie van de OESO-cijfers de 5,3 zou dalen tot 5,1, een tegenslag voor ons (OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.) En nog even later bleek dat door de moeilijkheden van de overschakeling naar de DMFA (het geautomatiseerde systeem van de sociale zekerheid) een verkeerde inschatting werd gemaakt van de werkgelegenheid in 2003. Dit had voor gevolg dat de zogenaamde overschrijding miniem was. Maar al het gereken ten spijt, de uiteindelijke loonnorm zou het resultaat zijn van machtsverhoudingen, niet van objectieve vergelijkingen.

GEEN AKKOORD VAN SOCIALE ACHTERUITGANG

Verkenning zonder toenadering

Het werkgeversoffensief woog vanaf de eerste dag op de onderhandelingen. Zowel bij de oefenronde van 15 oktober als bij de eerste officiële ronde van 10 november werden loonstop, arbeidsduurverlenging, grotere flexibiliteit en afbouw van het brugpensioen even rauw opgediend als ze voordien via de media werden gepresenteerd. De toon was gezet. Het volstaat de titels van de 'Standpunten' en 'Blikvangers' in het weekblad *Visie* te overlopen om de moeilijkheidsgraad van het overleg in te schatten. Van 'Moeilijk, moeilijk, moeilijk' (12 november '04) werd het 'Geen akkoord van sociale achteruitgang!' (26 november '04), 'Actie onvermijdelijk' (10 december '04), 'Werknemers verdienen beter' (17 december '04) en 'Ontwerpakkoord of onderhandelingen afgesprongen?' (14 januari '05).

Luc Cortebeek

Het werkgevers-offensief woog vanaf de eerste dag op de onderhandelingen.

”

Omwille van enkele onderbrekingen duurde de verkenningperiode erg lang: van 10 november tot 13 december. Eind november ging een handelsmissie van 330 ondernemers met Prins Filip naar China. Daarbij

kon Luc Vansteenkiste als voorzitter van het VBO niet ontbreken. De collega's van het ABVV en het ACLVB werden begin december in Japan verwacht voor het congres van het IVV (Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen). Gedurende die periode hebben wij geprobeerd vanuit onze defensieve in een offensieve positie te komen. De media waren ons daarin behulpzaam. Elk standpunt volstond om als ACV gehoord en gezien te worden. Al op 20 november zei ik aan Johan Rasking van *De Standaard*: "De werkgevers gaan te ver. Ze weigeren elke loonsverhoging en willen een totale arbeidsflexibiliteit. Voor vorming en werkgelegenheid willen ze geen engagementen nemen. Maar de index kan niet gegarandeerd worden en het brugpensioen voor bouwvakkers op 56 jaar moet weg. Op die manier is een sociaal akkoord totaal uitgesloten." En verder: "De onderhandelaars van het VBO hebben geen enkel mandaat, behalve om alle vakbondseisen van tafel te vegen." Daarbij sloot ik acties niet uit.

Inmiddels had het ACV-bestuur aangedrongen op een sensibiliseringsactie langs het weekblad *Visie* (1,3 miljoen exemplaren.) Het werd een korte, maar intern erg gesmaakte campagne. Onder het motto 'Werkgevers, een beetje serieus a.u.b. – ACV wil serieus interprofessioneel overleg' werd in twee decemбернаummers een vergelijking gemaakt tussen wat 'zij' en wat 'wij' wilden. Het zou niet bij sensibilisering blijven.

Breuk één: 'blokkering' (13 december)

Het schema van interprofessioneel akkoord dat Pieter Timmermans namens de werkgevers aan het einde van een overlegronde op 2 december voorstelde, werd door de vakbonden slechts op 12 december beantwoord met een tegenvoorstel (cf. IWW-congres). De werkgevers vonden dit antwoord té verschillend van hun benadering. Ze herhaalden hun bezwaren en verdedigden hun eigen benadering. Uiteindelijk kwam er een nieuw werkgeversvoorstel. Dat behelsde in de eerste plaats meer flexibiliteit - 175 overuren (op jaarbasis) waarvan 130 uren vrij (zonder onderhandeling met de vakbondsafvaardiging) en 45 uur onder de huidige voorwaarden (met onderhandeling) - en de individuele keuze tussen uitbetaling en inhaalrust. Werkgever en werknemer zouden hierop slechts belast worden voor 16,5%. Per onderneming wilden de werkgevers de mogelijkheid tot afwijking van de 38-urige werkweek (verhoging van de arbeidstijd), mits CAO. Qua loonnorm wilde men niet verder gaan dan de index. Wat onze vraag i.v.m. de sluitingspremie voor kleine ondernemingen betrof, wilden ze eerst de financiële impact berekenen. Een onafhankelijke commissie arbeiders-bedienden kón, mits er buitenlandse deskundigen zouden worden in opgenomen. Een verhoging van het interprofessioneel minimumloon werd niet aanvaard. KMO-inspraak kon niet beneden de 50 werknemers. Bij verder aandringen zou Roger Mené (UCM) de onderhandelingstafel verlaten. Een verlenging van de drie bijzondere vormen brugpensioen was mogelijk voor zes maanden, eventueel te verlengen tot één jaar. Méér i.v.m. de brugpensioenen zou kun-

nen indien de loonmarge kon dalen onder de index. Inzake mobiliteit en gehandicapten kon er wel iets, maar het mocht niets kosten. De werkgevers wilden ook één enkel loonbegrip binnen de sociale zekerheid (ten nadele van de sociaal verzekerden).

Volgens de afgesproken kalender zou er op 15 december een IPA moeten zijn. Maar met dit werkgeversantwoord hoefden de werknemers geen onderbreking: zowel qua flexibiliteit en loonnorm als qua brugpensioen was dit voorstel onaanvaardbaar. Na onze reactie vroeg ik een onderbreking. Verder overleg was niet meer mogelijk, wij waren niets opgeschoten en konden enkel het afspringen vaststellen. We stelden een perstekst op waarin we zegden het afspringen van de onderhandelingen te moeten constateren. We herhaalden daarin dat de patronale standpunten inzake loonnorm, flexibiliteit en

brugpensioen onveranderd gebleven waren sinds de zomervakantie. Een loonmarge van 3,3%, zo verklaarden we, kon voor de vakbonden niet. M.b.t. flexibiliteit zou een opening kunnen gemaakt worden, maar dan niet zonder syndicaal overleg. En dat was nu net wat de werkgevers eisten. We moesten ook vaststellen dat zij een socia-

le dialoog in de KMO's weigerden. Andere struikelsteen was de 40-urenweek die de werkgevers in bepaalde bedrijven opnieuw wilden invoeren. Er was ook nog de kwestie van het loonbegrip inzake vergoedingen bij arbeidsongeval. Kort samengevat kwam het er op neer dat ze de werknemers ook hier wilden doen inleveren. Wij herhaalden ten slotte dat we de IPA-brugpensioensystemen voor twee jaar verlengd wilden.

Luc Cortebeek

De manifestatie op 21 december groeide uit tot een historische betoging. Vijftigduizend deelnemers. Dat was de laatste decennia niet meer gezien.

”

Na overleg met VBO-voorzitter Luc Van Steenkiste werd de pers door de werknemers- en de werkgeversgroep apart ingelicht over de 'blokkering'. Want het woord 'afspringen' wilden we toch liever niet gebruiken.

Uit vrees voor wat de regering zou doen, werd een laatste opening gelaten. De tekst werd overigens niet verspreid.

De vakbondsbesturen vonden dat er toch verdere pogingen moesten ondernomen worden. De sectorale onderhandelingen zouden moeilijk zijn en hoe miniem ook, een kader - een IPA - zou de uitgangspositie van de centrales verbeteren. Ook het ACV-bestuur vond dat een IPA belangrijk bleef. Het was verder van mening dat de afgesproken *timing* (tot 15 december) overschreden kon worden. De onderhandelingen werden daarbij best hernomen als er inhoudelijk een nieuw element zou zijn en de werkgevers dus een andere houding zouden aannemen.

Bij de twee andere vakbonden zag men het ook ongeveer zo en de avond van 14 december werd tijdens een geïmproviseerde persconferentie op het ABVV uitdrukkelijk gevraagd aan de werkgevers om over de brug te komen met positieve voorstellen, zeker inzake loonmatiging, overuren en brugpensioenen.

21 december: historische betoging

Daarmee zaten wij in de laatste rechte lijn voor de betoging. De idee was ontstaan tijdens een contact met de leiding van het ABVV op 1 december. De bedoeling was vooral de vrees en het ongenoegen over het brugpensioen en de eindeloopbaan te kanaliseren, want de herhaalde werkgeversuitspraken

Luc Cortebeek

Het was tijd dat het Kerstmis werd. De 'breuk' heette ditmaal 'opschorting'.

”

hadden sterk mobiliserend gewerkt. Het ACV-bestuur keurde de betoging goed op 7 december. Dat gebeurde na discussie, want er waren duidelijke voorstanders, maar er heerste ook twijfel. De mobilisering

kwam traag op gang, maar de strubbelingen en uitspraken rond 13 en 14 december maakten de werknemers woedend. Onder het motto 'Werknemers verdienen beter' groeide de manifestatie - oorspronkelijk voorzien als een pleingebeuren - tot onze eigen verbazing uit tot een historische betoging, met een massale aanwezigheid van meer dan 50.000 manifestanten. Dat was de laatste decennia niet meer gezien. De Brusselse Noord-Zuidverbinding stond afgeladen vol. En dat was zeker ook te danken aan de arrogantie en de uitspraken van de werkgevers. Ook onze campagne 'Werknemers verdienen beter' had haar effect niet gemist. Het betrof dan ook thema's die mensen direct raken: brugpensioen, eindeloopbaan (langer werken), index, loon, flexibiliteit, werkzekerheid en werkgelegenheid. En zo werd de betoging ook een betoging voor een interprofessioneel akkoord.

Breuk twee: 'opschorting tot januari' (23 december)

Ook de dagen rond de betoging werd ver van de journalisten voort onderhandeld. Eerst over de minder moeilijke thema's zoals innovatie en vorming. Daarna werd zelfs nagedacht over formules voor de overuren.

Op 22 en 23 december werd weer echt onderhandeld, tenminste dat was de bedoeling, op een geheime plaats. De werkgevers kwamen van 3,3 tot 3,8% loonnorm, als interprofessioneel een *all-in* formule (een beperkende formule) zou worden afgesproken. Dat zou

ook betekenen dat de indexkoppeling van de sectoren naar het interprofessionele niveau zou komen. Voor het brugpensioen zou een akkoord kunnen bereikt worden. Voor de overuren *idem dito*: meer bepaald over 130 uren waarbij de werkgever de syndicale afvaardiging zou informeren over zijn voorname tot overuren over te gaan. Bij niet-akkoord van de syndicale afvaardiging met een of ander element van de motivatie, zou beroep kunnen aangetekend worden bij het Paritair Comité.

Ook hierover hoefde niet lang te worden nagedacht om namens de werknemersgroep een afwijzende reactie te formuleren, want dit was sociale achteruitgang. Gevolg: uren in aparte (werkgevers en vakbonden) lokalen, veel meer uit elkaar dan samen, met een heen en weer pendelende VBO-voorzitter. Er werd getelefoneerd met regeringsleden, met de achterban, met de pers. In de Wetstraat werd op gezag van de eerste minister een interkabinettenwerkgroep samengeroepen. De premier beloofde een nota tegen 15 uur. Die kwam er niet. Niet om 15 uur en ook later niet. Langs een omweg vernamen wij dat de eerste minister inmiddels al 360 miljoen euro had beloofd aan de werkgevers, maar hij kreeg de andere regeringsleden niet op zijn lijn.

Vooraf minister van Begroting Vande Lanotte had problemen evenals de Parti Socialiste (PS). Van regeringszijde kon dus geen hulp komen want daar was men zelf verdeeld.

Uiteindelijk riep voorzitter Luc Vansteenkiste elke vakbondsvoorzitter bij zich. De loonnorm werd in de koelkast geplaatst en het ultieme voorstel was: 0,35%. Daar kon nog eens 0,35% bij in de sectoren waar een akkoord

gesloten wordt over 'self-executing flexibility', te verstaan als 'zeer soepele flexibiliteit'. Wat met de index, wat met de barema's voor de bedienden? Om het de sectoren mogelijk te maken akkoorden te sluiten over flexibiliteit zonder veel hindernissen, werd een lijstje opgesteld van te wijzigen punten in de wetgeving op de arbeidstijd en in de arbeidswet.

Toen was het hek van de dam en hebben wij namens de werknemers voorgesteld de onderhandelingen op te schorten tot januari, want 'rien ne va plus'. Terwijl Luc Vansteenkiste het koude regenweer trotseerde om dit mee te delen aan de pers, die inmiddels de 'geheime plaats' had gevonden, verlieten de overige onderhandelaars het gebouw langs een andere uitgang. Het was tijd dat het Kerstmis werd. De 'breuk' heette ditmaal 'opschorting'.

Bijna-breuk drie: het waakvlammetje

Luc Cortebeek

Nooit voorheen werden we tijdens de onderhandelingen zo sterk geconfronteerd met de globalisering van de economie.

”

Er zou toch geld op tafel komen. Drie maal 120 miljoen euro - voor overuren, ploegenarbeid en lastenverlaging. Het ACV-bestuur van 11 januari 2005 gaf de onderhandelaars de opdracht dit bedrag te verminderen en te vermijden dat de sociale zekerheid weer eens gepluimd werd.

De 360 miljoen werd 252 miljoen en buiten de 40 miljoen voor de minimumloners kwam het totale bedrag uit de fiscaliteit.

Op woensdagmiddag 12 januari moest mijn tekst binnen voor *Visie* van 14 januari. Twee uur later zou het overleg hervat worden. Ik zag het zo: "De kaarten liggen in elk geval moeilijk. Aartsmoeilijk. Er brandt nog hoogstens een waakvlammetje. De werkgevers blij-

ven bij hun bikkelharde eisen." "Meerdere onderhandelaars blijken ook weinig mandaat te hebben. Dat resulteert in straffe standpunten én oeverloos 'instant' consulteren (tijdens het overleg) van de achterban." "Blijkbaar bracht ook de kerstpauze geen verkoeling of wijsheid." "In elk geval: als er een akkoord komt, zal het een 'klein' akkoord zijn. Maar het kan geen akkoord van sociale achteruitgang zijn. Liever een klein akkoord dan geen akkoord, maar liever geen akkoord dan een akkoord van sociale afbraak. Want van dat laatste wordt onze economie, worden de bedrijven echt niet beter, en vooral: u verdient beter." Ons geduld was op en wij hebben ons boos gemaakt voor micro's en camera's. Als er geen omslag zou gekomen zijn, zouden algemeen secretaris Josly Piette en ikzelf niet gearzeld hebben uit het overleg te stappen, dat was menens. Er was van november tot januari nauwelijks onderhandeld. De boodschap kwam hard aan en werd door de werkgevers goed begrepen. Op vrijdag 14 januari werd voor het eerst echt onderhandeld, er werd gezocht naar oplossingen. Tot dan stonden de standpunten naast elkaar. Toen werden er stapjes gezet door de werkgevers en de werknemers. Maandag 17 januari zouden de onderhandelingen hervat worden. Maar in feite werd de basis van het akkoord uitgewerkt zaterdag 15 en zondag 16 januari. Toen konden ook Gilbert De Swert en de deskundigen van de andere organisaties in actie komen. Voordien was het wederzijdse wantrouwen zo groot dat niet eens aan ontwerp-teksten kon gewerkt worden. Toch zou ook maandag 17 januari nog niet volstaan. De ontwerp-tekst was pas klaar dinsdagochtend 18 januari tegen 4 uur.

Luc Cortebeek

Sinds vorige keer evolueert de IPA-onderhandelingsronde van een bipartiet naar een tripartiet overleg.

”

NIEUWE ONTWIKKELINGEN EN KENMERKENDE TENDENSEN

De chronologische beschrijving van dit loodzware onderhandelingsproces toont niet alles. Doorheen al de gebeurtenissen en feiten van dit overleg valt een aantal nieuwe ontwikkelingen en kenmerkende tendensen waar te nemen.

Nooit voorheen werden wij tijdens de onderhandelingen zo sterk geconfronteerd met de globalisering van de economie. De onvergelykbare arbeidsvoorwaarden van Midden- en Oost-Europa, China en India en de afbouw van het Rijnlandmodel in Nederland en Duitsland: de werkgevers hebben het zwaar gehanteerd als argumenten ter staving van hun eisencahier en tégen het onze.

Het was al de gewoonte geworden, ook tijdens de vorige twee IPA-onderhandelingen, geconfronteerd te worden met een eisencahier van de werkgevers. Dat was ook nu het geval, maar het werd vanaf de zomer ingebouwd in een zeer offensieve en zelfs agressieve campagne. Zoals reeds aangetoond, bleef die doorwerken tijdens de onderhandelingen.

Het CRB-rapport van november werd niet gewijzigd, maar de OESO en de sociale zekerheid actualiseerden het. De indicatoren van de CRB hebben nauwelijks invloed gehad. Het uiteindelijke cijfer van 4,5 bleek een absoluut maximum, rekening houdend met de machtsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers.

Het wordt moeilijker om tot voldoende een-

heid te komen voor een IPA, en dat debat wordt meer en meer openlijk gevoerd. Dit blijkt uit het gebrek aan een positief mandaat binnen het VBO. Het blijkt ook uit de uiteindelijke beoordeling door Agoria, Febeltex en andere werkgeversfederaties. Het was tijdens de onderhandelingen al overduidelijk hoe vooral het VBO en het ABVV tot onvoldoende interne eenheid konden komen om echt te kunnen onderhandelen. Ook het verschil tussen Unizo en UCM en het VBO kwam meermaals aan de oppervlakte. Ook bij ons zou de lage loonnorm van 4,5 voor de bedienden niet aanvaardbaar blijken.

Sinds vorige keer evolueert de IPA-onderhandelingsronde van een bipartiet naar een tripartiet overleg. Einde 2002 letterlijk door de bemiddeling van de regeringsvertegenwoordigers toen de gesprekken vastliepen. Nu op een dubbele wijze. Eerst door de verwijzing naar de verlaging van de personenbelasting, wat volgens de regering loonsverhoging onnodig maakte. Daarna door de investering van 252 miljoen euro. Ook al zat de regering niet aan tafel, toch was haar invloed van belang. Het tripartisme bestaat al sterk in Nederland en Scandinavië. Enerzijds is die tendens van twee- naar driepartijenoverleg zeker voor een IPA geen goede evolutie. Anderzijds, sinds het aantreden van paars-groen en daarna van paars, die bij de aanvang de sociale partners niet nodig hadden, ontstaat er opnieuw zoiets als erkenning van hun rol. Niet 'uit volle goesting', wel uit pure noodzaak. Want hoe moeilijk de debatten ook zijn voor de sociale partners, de regering zou

met die thema's minstens evenveel of wellicht meer worstelen, en dan is het meegenomen dat zij deze klus klaren.

Luc Cortebееck

Nooit waren IPA-onderhandelingen zo gemediatiseerd. Daar hebben de werkgevers en ook wij gebruik van gemaakt.

”

Nooit waren IPA-onderhandelingen zo gemediatiseerd. Daar hebben de werkgevers en ook wij gebruik van gemaakt. Toch maakt dit de onderhandelingen *as such* uiterst moeilijk. Dan komt de klemtoon te liggen op wat je aan de andere partij zegt

door middel van micro's en camera's in plaats van aan de gesprekstafel. Tussentijdse evaluaties leveren winnaars en verliezers op en daarmee maak je geen openingen. De meeste doorbraken werden bereikt op 15 en 16 januari, in alle rust.

Nooit voorheen hebben wij tijdens de onderhandelingen een betoging georganiseerd. Ook al was ze oorspronkelijk vooral gericht op de eindloopbaan. Maar uiteindelijk moesten we ze toch inzetten voor het IPA en de sectorale onderhandelingen. Heeft ze effect gehad? Zeker. Onze actie heeft de werkgevers duidelijk gemaakt dat de werknemers achter hun onderhandelaars stonden en dat zij over de brug moesten komen. En de werkgeverscampagne leidde tot het succes van de betoging.

GOED AKKOORD?

De loonnorm 4,5 is niet hoog, hij is niet voor het eerst lager dan de CRB-norm, dat was vorige keer ook al zo (5,4 tegenover 6). Daarmee zitten wij wel ver boven de index die geraamd wordt op 3,3%, een eerste voorwaarde van onze basis die vervuld is. Daarmee zitten wij ook boven de barema's van de bedienden, die traditioneel aan 1% voor twee jaar worden aangerekend. Onze bediendecen-

trales zeggen terecht dat de baremaverhogingen wellicht slechts een half procent zijn voor twee jaar.

De sectoren die naar moeilijke onderhandelingen gaan, en zo zijn er heel wat, zullen de 4,5 kunnen gebruiken als te bereiken doel.

Diegene die economisch en/of syndicaal sterker staan, hebben een norm die indicatief is. Dat geeft hen ruimte.

Onze Duitse collega's die in meerdere sectoren of ondernemingen geconfronteerd worden met een nulnorm horen het in Keulen donderen als wij ons ontwerpakkoord toelichten. En de Nederlanders, die na een jaar van loonblokkering naar een jaar van om en rond de één procent gaan, krijgen een slag van de molen. Bij dit alles mogen wij ook niet vergeten dat een IPA zelden een aanbod heeft kunnen doen aan de beter gesitueerden. IPA's waren en zijn er vooral voor de solidariteit met zij die haar het meest nodig hebben.

De drie vormen van brugpensioen die om de twee jaar moeten onderhandeld worden, zijn overeind gebleven. De + 58-jarigen zijn verankerd, daar diende het IPA niet tussen te komen. Toen onze collega's van het ABW dit ook in de tekst wilden, is de regering tussengekomen. Een uitdrukkelijke verlenging van de gewone brugpensioenen kón voor de regering, mits die einde 2006 zouden stoppen. Onaanvaardbaar, dan biedt de huidige regeling ons meer waarborgen. Voorwaarde twee, brugpensioen, is dus gerealiseerd.

Is dit wel een solidariteitsakkoord? Zeker. Op drie vlakken.

De minimumlonen worden middels de werkbonus met 40 miljoen euro verhoogd. Bruto

zou beter zijn, maar dan zouden wij de al beperkte loonnorm voor een deeltje moeten aanspreken.

Vijfentwintig jaar werpen wij het probleem op van de sluitingspremie voor kleine ondernemingen. Nu wordt die gerealiseerd voor de ondernemingen in falig, in een eerste fase van 10 tot 20 werknemers - volgens de opname van de voorziene 7 miljoen euro -, daarna van 5 tot 10. Dit is geen 100% -realisatie, maar is hiermee niet voldaan aan voorwaarde drie? De integratie van gehandicapten wordt versterkt door middelen uit het ervaringsfonds en een opvolgingssysteem door de sociale partners, dit in samenspraak met de gemeenschappen.

Minimumlonen, sluitingspremies in KMO's en integratie van gehandicapten: drie duidelijke solidariteitselementen.

Werkgelegenheid. Een hele tijd al promoten wij innovatie in plaats van prijsconcurrentie. Dat is wat wij vroegen tijdens de discussie in het ACV over het industrieel beleid. Welnu, deze klemtoon zit er in. De CRB krijgt de opdracht de evolutie in de sectoren op te volgen. De techniek van de lastenvrije premies voor innovatie baart ons meer zorgen want die mag niet misbruikt worden. Het komt erop aan deze mogelijkheid beperkend te omschrijven.

Het gaat om een experiment dat bij negatieve evaluatie na één jaar zal stopgezet worden. Een tweede belangrijk element inzake werkgelegenheid is vorming en opleiding. Daarbij hebben de onderhandelaars zich gebaseerd op de afspraken van de werkgelegenheidsconferentie over deze materie. Eén op twee werknemers moet tegen 2010 in vorming zijn. Sectoren en ondernemingen moeten deze afspraken nu uitvoeren.

Luc Cortebeek

Is dit een solidariteitsakkoord? Zeker. Op drie vlakken.

”

De kwaliteit van het werk verbetert voor de nachtarbeiders die na een aantal jaren overstappen van nacht naar dag. Voor hen wordt een tegemoetkoming voorzien om hun financieel verlies voor een gedeelte te compenseren. Ook al een vraag die lang meegaat.

De flexibiliteit, een van de omvangrijke hoofdpunten van het eisenprogramma van de werkgevers, wordt beperkt tot de overuren. Geen arbeidsduurverlenging en geen 'opting out'-systemen die individuele ondernemingen zouden toelaten uit de sectorale CAO's of de wet te stappen.

De lagere lasten op de overuren kunnen een bijdrage leveren tegen het zwartwerk en tegelijk de financiële voorwaarden voor de werknemers verbeteren. En vooral, alle mogelijkheden tot syndicale opvolging zijn er. Met de vakbondsopvolging op sectoraal vlak en de rol van de syndicale afvaardiging op ondernemingsvlak werd voorwaarde vier gerealiseerd.

Een discussiepunt is de investering van de regering. Wij zien ze niet graag, de klassieke lastenverlagingen die minder middelen genereren voor de sociale zekerheid. Ter gelegenheid van het akkoord komt de regering over de brug met 252 miljoen euro, voor het overgrote deel vanuit de fiscaliteit. Het bedrag werd vermindert en de sociale zekerheid gespaard. Voorwaarde vijf, gerealiseerd.

Sommigen onder ons zien hierin een welkome ondersteuning van de tewerkstelling is sommige sectoren, bijvoorbeeld de automobiel-sector. In onze kritiek mogen wij niet vergeten dat dit geen nieuw feit is. Vier jaar geleden hadden de werkgevers even voor de IPA-

onderhandelingen 48 miljard BEF lastenverlagingen gekregen. Uit de sociale zekerheid nog wel. Nu gaat het, als ik het bedrag in BEF uitdruk, om een dikke 10 miljard. Minder dan toen en niet uit de sociale zekerheid.

De drie zwakkere punten. De loonnorm, vooral voor de bedienden met barema's, hoewel die gedeeltelijk gecompenseerd wordt door het indicatieve karakter van de norm. De nieuwe overurenregeling valt sommigen zwaar, terwijl toch wel heel wat waarborgen werden ingebouwd. De overheidsinvestering is niet min, maar werd bijgestuurd. Daartegenover staan vijf gerealiseerde voorwaarden gesteld door de ACV-algemene raad en bestuur. Op basis van die elementen kon de algemene raad van het ACV op 7 februari 2005 het ontwerp-IPA met bijna 75% goedkeuren.

INTERPROFESSIONELE AKKOORDEN: GESCHIEDENIS?

Wie zit te wachten op dergelijk akkoord? Zeker niet professor Marc De Vos. Hij fulmineerde meermaals in *De Standaard* tegen de IPA-benadering, maar vergat daarbij aan te geven hoe het dan wel moet. Voor hem staat het consensusmodel op een historisch dieptepunt, daarbij vergetend dat er na 1975 tot in 1986 geen akkoord mogelijk was en dat in 1996 de

regering moest beslissen over de loonnorm, terwijl sinds 1998 tot nu er wel om de twee jaar akkoorden kwamen. Anderen menen dat het gaat om een kortetermijnaanpak of om achterhoedegevechten. Van critici mogen wij verwachten dat zij aangeven wat dan wél moet en hōe om dezelfde doelstellingen te verwezenlijken. Het is niet omdat een proces

Luc Cortebeek

Algemene akkoorden als deze worden door bepaalde academici en persmensen steeds meer afgeschreven.

”

moelijk verloopt dat het doel en het resultaat meteen slecht zijn.

Wat het belang is voor de 2,2 miljoen werknemers is al aangegeven. Een enquête van Acerta Consult in december 2004 bij duizend Belgische personeelsmanagers toonde aan dat de bedrijven beducht waren voor een mislukking van het overleg. Zij vreesden dat zonder richtinggevende loonnorm de CAO-onderhandelingen in de sectoren en bedrijven chaotisch zouden verlopen.

Wie ook graag een akkoord zag, was de regering. Zij zou het evenmin gemakkelijk hebben gehad om hierover knopen door te hakken. Denk maar aan de flexibiliteit en de loonnorm. Sommige ministers dachten aan een loonvork met een maximum, maar andere dachten dat de regering best de verantwoordelijkheid zou doorschuiven naar de sectoren. Ondanks de niet goedkeuring door het ABVV had de regering weinig tijd nodig om te beslissen dat het ontwerpakkoord integraal diende uitgevoerd. Dat hoorde ook zo. De 75% van het veel grotere ACV compenseerde ruimschoots de 2% die het ABVV te kort kwam. Tel daarbij het kleine ACLVB en er was een ruime meerderheid. De Vlaamse pers orakelde wel dat de PS die beslissing niet zou nemen, rekening houdend met de houding van het Franstalige ABVV (FGTB), maar zat er naast.

Wie zeker ook een IPA wilden, waren onder meer VBO-voorzitter Luc Vansteenkiste en de auteur van dit artikel. De 'blokkering' en de 'opschorting' zouden telkens geleid hebben tot een echte breuk en het 'waakvlammetje' zou zeker zijn uitgegaan, mocht er - over de harde standpunten

heen - bij enkele mensen niet de overtuiging geleefd hebben dat een akkoord, in wederzijds aanvaardbare termen, zowel voor werknemers als voor ondernemingen de enige goede keuze was. Dat besepte de regering ook goed. Er werd discreet en informeel contact gehouden met alle partners rond de tafel.

Algemene akkoorden als deze worden nochtans steeds meer afgeschreven, niet noodzakelijk door de mensen van het terrein, wel door bepaalde academici en persmensen. De redenen die daarvoor worden opgegeven, zijn 1) typisch Belgisch en 2) kenmerkend voor de moderniteit. Elke probleemoplosser krijgt in België het verschil tussen Vlaanderen en Wallonië voor de voeten geworpen. En het staat goed problemen te individualiseren. Waarom de ondernemingen niet zelf laten oordelen en de arbeidsvoorwaarden volgens eigen mogelijkheden laten bepalen? Het lijkt economisch zo logisch het interprofessionele en het sectorale niveau over te slaan, maar is het niet. De pleitbezorgers van de ondernemingswijze benadering zijn toevallig ook dezelfde die vinden dat de vakbonden geen plaats moeten krijgen in de kleinere bedrijven, terwijl onze economie juist in de KMO's groeit. Al zou het voor het ACV, gezien de sterke basisuitbouw, nog mogelijk zijn in vele ondernemingen te onderhandelen, toch zou een massa werknemers nul op het rekest krijgen. Ook dit akkoord heeft enkele punten kunnen realiseren voor werknemers, die

zonder IPA nooit aan bod zouden gekomen zijn. Een werkgeversargument dat toevallig in onze kaart speelt, is dat de meeste ondernemers zeggen niet georganiseerd te zijn voor dergelijke onderhandelingen (cf. de Acerta-enquête hoger).

Luc Cortebeek

Ook ditmaal hadden de meeste sectoren behoefte aan een kader om de startpositie van de eigen onderhandelingen te versterken.

”

Ook langs werknemerszijde moeten wij ons regelmatig afvragen wat wij verwachten van een akkoord. Want ook bij ons gelden wetmatigheden. Hoe sterker de onderhandelingspositie van de werknemers (in economisch sterke tijden), hoe meer de centrales het heft in eigen handen willen nemen. Hoe zwakker de onderhandelingspositie (in economisch zwakkere tijden), hoe meer verwacht wordt van het IPA. Ook ditmaal hadden de meeste sectoren behoefte aan een kader om de startpositie van de eigen onderhandelingen te versterken. De verwachtingen ten aanzien van het IPA kunnen in zwakkere economische perioden dan al hoog gespannen zijn, juist dan scheert het overleg geen hoge toppen wat de loonnorm betreft. Terwijl de 4,5% een opstapje is voor sectoren die sterk te maken hebben met hun plaats binnen de internationale economische competitie, is het een lage norm voor sterke sectoren die vooral op de binnenlandse markt werken en voor de bedienden. Maar waar moeten wij dan het zwaartepunt leggen in de eindafweging?

De competitiviteitswet van 1996 heeft bij de vakbonden terecht nooit op veel sympathie kunnen rekenen. Het volstaat er even de verschillende congresbesluiten op na te slaan om te weten dat wij het vooral zien in "vrije en verantwoordelijke onderhandelingen". Dit belet niet dat wij toch fijne analyses moeten maken van eventuele tijdelijke toevallige effecten. Men kan zich voor dit IPA inderdaad de vraag stellen wat het belang was voor de werkgevers om een akkoord af te sluiten. Bij gebreke van een ontwerpakkoord zou de regering de loonnorm bepaald hebben, en daar waren de werkgevers allerminst gerust in. Zonder de competitiviteitswet zouden zij het overleg wellicht al lang afgeblazen hebben. Dat is wat hen rond de tafel gehouden

heeft. Akkoord, zij hebben er uiteindelijk wat uitgehaald, maar de werknemers ook.

Dit akkoord kan beschouwd worden als een 'win-win-operatie'. Maar dit IPA zou ook een tweede functie moeten hebben: het zou ook het fundament moeten zijn voor de maatschappelijke discussies, zoals de eindloopbaan en de toekomst van de sociale zekerheid. Daartoe dient gewerkt aan een win-win op lange termijn. Uit het voorgaande blijkt hoe hoog de moeilijkheidsgraad was van het IPA-verhaal. Toch konden de eenzijdige harde analyses van de werkgeversbank nog overstegen worden door een belangrijke sterkhouders van het overleg: de huidige VBO-voorzitter. Welke rol zal de toekomstige voorzitter (kunnen) spelen?

Het is al erg moeilijk een gemeenschappelijke diagnose of audit te maken van de actuele sociaal-economische situatie, hoe die dan maken van de toekomstproblemen? Ieder houdt zich bij zijn analyse. Een voorbeeld? Het Prospero-rapport van McKinsey, of hoe los je de maatschappelijke problemen op zonder ook maar iets te vragen aan de ondernemingen? Wij bestoken elkaar met lapidaire stellingen ("zoveel loonhandicap", "geen flexibiliteit", "te weinig werkenden", "onbetaalbare sociale zekerheid") en bewijzen onze tegengestelde meningen met elk onze eigen cijfers. Misschien maken al die denktanks en adviesbureaus met hun vaak karikaturale diagnoses wel meer kapot dan dat ze oplossingen bevorderen. Het is onjuist dat over de toekomstproblemen alles al lang geweten is. Willen de toekomstige debatten slagen, zullen werkgevers, werknemers en politici moeten vertrekken van enkele elementen van economische en sociale analyse waarover zij het samen eens zijn. Ook zal men binnen elke groep voldoende eenheid moeten opbrengen. Eenvoudig is anders.

In de marge

Van buiten uit is het natuurlijk moeilijk zich een idee te vormen van hoe zo'n onderhandelingsproces verloopt en wat wel of niet een rol speelt. Zonder de omgevingsfactoren te willen overdrijven, toch spelen zij wel degelijk mee. Daarom enkele wetenswaardigheden en pit-tige anekdoten.

VBO ALS THUISBASIS

Klassiek vinden de vergaderingen plaats bij het VBO, meestal op de hoogste verdieping, in de zogenaamde salons: een drietal zaaltjes die voor meerdere doelen kunnen gebruikt worden. De abstracte schilderijen, die mij wel kunnen bekoren, zijn tussendoor al meermaals becommentarieerd. De zaaltjes kijken uit op de doodlopende Stuiversstraat, beter gekend als de 'rue des Sols'. Aan een brede tafel zitten aan de ene kant de vijf werknemers, met in het midden de voorzitters van ACV en ABWV, en aan de andere kant de vijf werkgevers plus één. De 'groep van tien' bestaat namelijk uit elf personen. De elfde is de voorzitter van het VBO, de meest wisselende functie en persoon want op deze post wordt men verkozen voor drie jaar. Hij is geen werknemer van het VBO, maar een ondernemer. Hij - tot nu toe was er nog geen zij - zit de vergaderingen van de groep van tien voor. Twee eigenaardigheden dus, de bijeenkomsten vinden plaats bij het VBO en de VBO-voorzitter zit voor. Zou het niet beter zijn de onderhandelingen te voeren op een neutrale plaats en een onafhankelijke voorzitter te hebben, is de vraag van menig buitenstaander en onlangs nog van minister van Werk Freya Van den Bossche? Het gaat om een traditie die minstens het voordeel heeft dat het VBO zich engageert in het onderhandelingsproces. De meeste VBO-voorzitters willen ook wát graag een akkoord aan hun palmares toevoegen. Het systeem stoort de betrokken partners niet en het wérkt. Slechts één keer werden bemiddelaars toegelaten. In december 2003, toen de onderhandelingen vastgelopen waren, kwamen de toenmalige kabinetschefs van de premier en van de minister van Arbeid en Tewerkstelling, op vraag van de partners zelf, een handje toesteken. Het waren Luc Coene, nu vice-gouverneur van de Nationale Bank, en huidig Waals minister Jean-Claude Marcourt. Maar toen het er echt op aan kwam, gingen na de nachtmal-tijd - pizza's - VBO-voorzitter Luc Vansteenkiste, Mia De Vits en Luc Cortebeeck samen zitten om de knopen door te hakken.

Sedert het aantreden van André Mordant, eerst als algemeen secretaris en nadien als voorzitter, worden de gesprekken simultaan vertaald. Met de mobiele vertaalinstallatie van het ACV, één tolk van het ACV en één van het ABWV kan veel opgelost worden, maar voor lange vergaderingen is een vaste vertaalinstallatie aangewezen. Daarom werd voor deze onderhandelingen de grote conferentiezaal van het VBO gebruikt. Mooi hedendaags, ruim, dat wel, maar het gebrek aan buitenlicht en buitenzicht deed me soms hunkeren naar het betonnen uitzicht van de 'rue des Sols'.

Nog over het VBO-gebouw: ook de VBO-personeelsleden weten wat er zich die dagen afspeelt. Voor ons is het hartversterkend om door meerderen van hen stilletjes aangemoedigd te worden met zinnigjes als bijvoorbeeld: "De mensen rekenen op u". Dit gebeurt toevallig in het voorbijgaan, in de lift, op de trap.

OP DE VLUCHT VOOR 'DE VIERDE MACHT'

Het is zeker niet nieuw. Van mijn voorganger Willy Peirens en van algemeen secretaris Josly Piette weet ik dat zij ooit verstoppertje hebben gespeeld met de pers en een keer met de medewerking van Michel Verschuere zijn ondergedoken bij RSC Anderlecht. Tijdens het voorzitterschap van Georges Jacobs was de blauwe toren van UCB een goed onderkomen.

Ook tijdens deze onderhandelingen moesten noodgedwongen andere locaties gevonden worden. De dagen in de buurt van de betoging van 21 december 2004 waren niet aangewezen voor onderhandelingen. Of misschien toch, informeel en ver van micro's en camera's. Dan waren wij te gast in de vergaderzaal van voorzitter Luc Van Steenkiste in de administratieve hoofdzetel van Recticel in Brussel.

De 22ste stonden de persluis ons daar op te wachten, zij kwamen één dag te laat. Want de dagen voor Kerstmis werden wij ondergebracht in het Surf-house van Belgacom in Evere. Niet ergens rond Brussel, in het groen, aan een of andere surfvijver. Integendeel, een koude betonnen bunker. Geen toegang voor onbevoegden, privé-agenten stonden in voor de bewaking en, groep van tien of niet, iedereen moest zich legitimeren. Een lange koude gang op de tweede verdieping met aan één kant helemaal links het vakbondslokaal, helemaal rechts het werkgeverslokaal, en in het midden het bevoorradingslokaal, alle met grote ramen en uitzicht op wat eerst een zwart gat leek, maar bij nader toezien een grote donkere zaal bleek te zijn. Wij hebben die 22ste en 23ste december meer apart dan samen gezeten. Om het wachten en de verveling te doden, konden wij over en weer wandelen in de kille gang, al dan niet onderbroken door een praatje met iemand van de werkgeversgroep. De 23ste werden wij toch aan de ingang van de bunker opgewacht door micro's en camera's.

Voor het weekend van 15 en 16 januari werd een goede locatie gevonden. De persdruk kon eindelijk echt afgewend worden.

OVER EEN LAT-RELATIE EN GSM'S

Ik kan mij zó voorstellen dat mensen denken dat onderhandelen argumenteren is van de ene kant, gevolgd door tegenargumenten van de andere kant om zo stilaan tot conclusies te komen. Maar eigenlijk kennen de betrokkenen het eisenprogramma van de andere partij al lang, en kennen de sociale partners elkaar zo goed dat zij over het algemeen weten wat de argumenten van de tegenpartij zijn. Eigenlijk gaat het er in een eerste fase vooral om de respectieve zwaartepunten te ontdekken. Wat zijn de echt belangrijke punten binnen een

omvangrijk eisenprogramma? En waar liggen de grenzen van de tegenpartij? Wanneer gaat het voor haar beslist te ver? In dit soort discussies wordt over en weer geargumenteed en gereageerd.

Maar als een groep echt een voorstel doet dat deels goed en deels minder oogt, of als meerdere punten met elkaar in verband worden gebracht, dan is het moeilijk om onmiddellijk te reageren namens de hele groep, vooral omdat onderlinge twijfels of verschillen binnen een groep best niet getoond worden aan de tegenpartij. In die gevallen wordt een onderbreking gevraagd. Die kan kort zijn, maar kan ook lang duren, afhankelijk van de moeilijkheidsgraad van het voorstel of de vermoeidheid. Tijdens deze onderhandelingen waren er soms eindeloze onderbrekingen, omdat noch de ene noch de andere groep het nog zag zitten. Maar omdat noch de ene noch de andere het odium van de breuk op zich wou laden, bleven de ene en de andere wachten op... Godot. Het waren perioden van wachten en verveling, want zelden slaagt iemand erin ander werk te doen.

Bovendien wordt er ook heel wat opzij en achterop gekeken. Opzij, naar de regering, want als een of andere groep of deelgroep denkt heil te vinden bij de regering, dan hoeft die niet noodzakelijk alle eieren in de overlegmand te leggen.

Achterop, naar de achterban of vooral de bazen van de achterban. Vroeger waren onderhandelaars afgezonderd van de buitenwereld. Dat was goed, want dan werkten zij met een algemeen mandaat, gegeven door hun besturen, waarnaar regelmatig werd teruggekoppeld. Maar nu is er de gsm. Tijdens de lange onderbrekingen kun je even gsm-en met kabinet x, met minister y, met een eindverantwoordelijke van een centrale of federatie. En hoe meer de buitenwereld binnentreedt, hoe meer je het gevaar loopt dat de echte onderhandelaars niet aan tafel zitten, en dan weet je niet meer met wie je praat. Het lijkt wat overtrokken, maar dit effect speelt steeds meer, vooral bij de partners die zich het minst zeker voelen. Gedurende de enkele dagen in de bunker deed dit zich zeer sterk gevoelen. En dan maar schrikken als op het radionieuws een vrij juiste stand van zaken werd gegeven, terwijl wij toch in afzondering zaten...

CATERING

Men moet ver in de tijd teruggaan voor de geroemde maaltijden van het VBO. Die zullen nog wel opgediend worden, maar dan toch zeker niet tijdens de onderhandelingen. Daar hebben de onderhandelaars overigens ook geen behoefte aan.

Zij worden immers voorzien van het nodige water, frisdranken, koffie en een paar kruidenthees. Dit alles vergezeld van versnaperingen, bij de keuze waarvan vroegere VBO-voorzitters zichtbaar hun invloed hebben laten gelden. De Belgische chocolade ontbreekt niet onder de vorm van mignonettes van Côte d'Or, de koekjes zijn van Lotus (Karel Boone) en de suikertjes van Delhaize (Guy de Vaucleroy).

Bij vergaderingen over de middag of 's avonds zijn belegde broodjes voorzien. In het peni-

bele onderhandelingsklimaat van het Surf-house was de bevoorrading heel sober. Toch bleek dit niet de bedoeling te zijn want de werkgeversgroep was al evenmin erg enthousiast.

Als wij bij het VBO de nacht ingaan, worden rond elf-twaalf uur pizza's aangevoerd en dan mag er een glas goede rode wijn bij. Meermaals al waren bij moeilijke situaties het samen eten en de ontmoeting aanleiding om opnieuw een serieuze poging te doen.

De mensen van de keuken spelen een belangrijke rol. Doorgaans worden wij tijdens de nachtelijke onderhandelingen bij het VBO bevoorrad door een vriendelijke dame. Zij heeft al vele onderhandelaars van de diverse organisaties overleefd. En als zij aanvoelt dat er lange avonden en nachten gaan komen, zit er onder meer Tripel Westmalle in de koelkast en is er wijn beschikbaar. Af en toe een babbeltje in de keuken kan wonderen doen en zover mijn ervaring reikt hebben de leden van de groep van tien steeds maat gehouden.

KORT

De voorbije interprofessionele onderhandelingen tussen de sociale gesprekspartners – en met de regering als belangstellende en belanghebbende 'derde' – hebben dit maal niet geleid tot een door alle partijen bekrachtigd akkoord (niet-goedkeuring door het ABW). ACV-voorzitter Cortebeek was – uiteraard – één van de onderhandelaars. Hij geeft in dit artikel een *inside-view*, het relaas van heel het gebeuren, gebaseerd op feiten en cijfers, maar ook een eigen (subjectieve?) visie.