



Het interprofessioneel akkoord gewogen en te licht bevonden

2011/06
21, 01, 2011



MENSEN



WELVAART



BESCHERMING



Marc De Vos
Directeur Itinera Institute

Wie denkt dat een compromis “à la belge” in dit land niet meer mogelijk is, moet zijn mening herzien. Vakbonden en werkgevers hebben deze kunstvorm nieuw leven ingeblazen met hun kersvers interprofessioneel akkoord, dat voor 2011-12 de evolutie van lonen en arbeidsvoorwaarden in de Belgische privésector kadert. Het akkoord heeft alle kenmerken van een aloude Belgisch compromis: zijn grootste verdienste is dat het bestaat, zijn grootste kwaliteit is dat het de meest acute nood ledigt en zijn grootste gebrek is dat het de grondproblemen niet oplost maar integendeel nog meer verankert.

Vooreerst de verdienste van het compromis voor het compromis. De fameuze wet op de loonnorm verplicht de sociale partners tweejaarlijks de maximummarge voor loonstijgingen in België te fixeren. Dat is telkens een aartsmoeilijke bevalling, met vakbonden die zweren bij koopkracht en werkgevers die schermen met kostenhandicap. In het verleden is de regering meermaals als vroedvrouw in het overleg moeten optreden. Het geld van de belastingbetaler diende dan als smeermiddel om loonstijgingen met lastenverlagingen te compenseren en de onderhandelaars zo uit hun loopgraven te krijgen. Dat was deze keer onmogelijk: er is geen echte regering en het geld is op. De so-

cialen partners waren op zichzelf aangewezen, hebben tijdens de onderhandelingen de discretie gehandhaafd en zijn uiteindelijk geland. Voorwaar een voorbeeld voor de aanslepende regeringsonderhandelingen.

Over naar de inhoud. Daar zien we het typische beeld van een glas dat zowel halfvol als halfleeg is. Er is een strenge loonmatiging afgesproken, met een nulgroei in 2011 en een beperkte stijging van 0,3% in 2012. Hier is het glas halfvol. De Belgische loonkostenhandicap ten aanzien van onze belangrijkste concurrenten, waaronder het spaarzame Duitsland, is de afgelopen jaren gestegen. Als de actuele voorspellingen uitkomen dan zal de combinatie van

“

De sociale partners waren op zichzelf aangewezen, hebben tijdens de onderhandelingen de discretie gehandhaafd en zijn uiteindelijk geland. Voorwaar een voorbeeld voor de aanslepende regeringsonderhandelingen.

”

indexering en loonstijging in België de komende twee jaar onder de loonevolutie in onze buurlanden blijven, zodat we dat competitiviteitsverlies deels goed maken.

De automatische indexering zelf blijft echter overeind, en daarmee ook het risico van spontane loonontsporing bij inflatie. Daardoor blijft België inzake loonkostencom-

petitiviteit structureel gehandicapt ten aanzien van onze concurrenten, waar automatische indexering niet bestaat. Minstens ontbreekt een strategie om de competitiviteit van de Belgische arbeidsmarkt en economie te ontwikkelen op andere vlakken dan op loonkosten. Daarin is het glas halfleeg.

Hetzelfde patroon in het heikele dossier van het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden. De onderhandelaars hebben een basisakkoord voor harmonisatie van ontslagrechten bereikt. Dat het glas hier effectief halfvol is, verdient de label “historisch”. Decennialang is hierover ofwel geredetwist, ofwel beloofd, telkens zonder resultaat. Ere wie ere toekomt: de lat komt gelijk te liggen. We gaan naar drie maanden opzeg per schijf van vijf jaar anciënniteit voor iedereen, zij het in stappen en met modaliteiten die nog moeten bevestigd

worden. De kerk staat daarmee in het midden: meer voor arbeiders en minder voor beter betaalde bedienden. Hoe dan ook betekent dit meer ontslagkost voor de enen en minder ontslagbescherming voor de anderen, zijnde een configuratie die respectievelijk de werkgevers van arbeiders en de vakbonden van bedienden gegerandeerd in de gordijnen jaagt. De onderhandelaars hebben dus enige moed getoond ten aanzien van hun achterban.

Maar daarmee is ook alles gezegd. Budgettair willen de sociale partners ontslag in drie blokken kappen: één normale, één netto zonder sociale bijdragen en één volledig op kosten van de gemeenschap. Men kreeg de kerk niet genoeg in het midden: de extra ontslagkost voor arbeiders is onvoldoende gecompenseerd met de vermindering voor bedienden. Dan maar aan de samenleving om het verschil te overbruggen. De kwalijke gewoonte om ontslagkosten af te wentelen – denk maar aan het brugpensioen – wordt hiermee voortgezet. Bovenal ontbreekt een moderne visie over het doel van ontslagbescherming. Vele specialisten, mezelf inbegrepen, pleiten al lang voor een tweepijlersysteem: vaste opzegtermijnen en een persoonlijk budget om snel nieuw werk te vinden. Het eenheidsstatuut was de historische kans om de ontslagkost aldus te delen en het ontslag aan te passen aan

“

Wat per saldo overblijft, zijn gemengde gevoelens: opluchting bij een akkoord dat ontsporing vermijdt, frustratie over gebrek aan gedeelde visie, en ontgoocheling over gemiste kansen.

”

de moderne arbeidsmarkt, waar mobiliteit essentieel is. Die kans is grandioos gemist. Ontslag blijft een cashverhaal en onze manke arbeidsmarkt ziet een structurele kentering aan zich voorbijgaan.

Ook het dossier van het brugpensioen beweegt niet. De onderhandelaars opteren voor status-quo. Ooit zullen ze samen het geweer van schouder moeten veranderen om langer werken tot een realiteit op de werkvloer te krijgen. Het is alweer niet voor deze keer, terwijl de vergrijzing een feit is. Idem voor de veralgemening van aanvullende pensioenen: het staat in de sterren geschreven, maar er valt geen vertogen woord over.

De sociale partners hebben hun rol van systeembeheerder gespeeld. Ze zijn gefaald in hun verantwoordelijkheid van systeemherformer. Dat is ook de schuld van de politieke impasse. Werkgevers en vakbonden kunnen niet “out of the box” gaan wanneer de politiek de doos niet kan openen.

Wat per saldo overblijft, zijn gemengde gevoelens: opluchting bij een akkoord dat ontsporing vermijdt, frustratie over gebrek aan gedeelde visie, en ontgoocheling over gemiste kansen. Wat de onderhandelaars beklemtonen als de “enig mogelijke en haalbare oplossing” is niet slecht, maar ook niet goed genoeg.

Marc De Vos

Directeur Itinera Institute en hoofd-docent UGent

Integrale versie van een opiniestuk dat op 20.01.2011 verscheen in De Morgen

Voor duurzame economische groei en sociale bescherming.