Contributed by Farid Khalmat
woensdag, 18 september 2013 - Last Updated woensdag, 18 september 2013



Net voor de vakantieperiode drong de regering de sociale partners een akkoord op over het arbeiders-bediendenstatuut. Vanaf begin juli, met de inkt van het akkoord nauwelijks opgedroogd, heerst er een oorverdovende stilte over deze kwestie. Iedereen weet nochtans dat wat als een eerbaar en noodzakelijk compromis werd verkocht, heel wat onduidelijkheden bevat, en vooral een behoorlijke achteruitgang betekent voor heel wat werkende mensen.

Onderhandelingen onder druk

Kleine stap terug in de tijd... In dit dossier leken de politici en de vertegenwoordigers van patronaat en vakbonden het over een ding eens: “Er moet snel een oplossing gevonden worden, anders...”. Anders wat? Anders zou vanaf 9 juli een arbeider die werd afgedankt door zijn werkgever (en in deze tijden is het niet zo zeker dat hij dat wel wou) bij rechte zijn een correcte opzegtermijn te eisen! Laat ons er dus in het voorbijgaan nota van nemen dat waar de “sociale partners” dus zo wanhopig naar op zoek waren, een “oplossing” was die onder de lat van dat recht lag. Een (hele oude) onrechtvaardigheid wordt dus rechtgezet door een andere onrechtvaardigheid!

Vandaag hebben in België 70% van de arbeiders in geval van ontslag recht op een opzegtermijn die gelijkwaardig is aan die van de bedienden. Dit door collectieve arbeidsovereenkomsten die, als gevolg van syndicale actie, nu al de discriminaties verminderden waarvan de arbeiders het slachtoffer waren. Elke harmonisering naar beneden toe betekent dan ook een achteruitgang voor de overgrote meerderheid van de arbeiders, en dus een overwinning voor het patronaat dat zo de handen vrij krijgt om makkelijker “af te slanken.” We moeten vaststellen dat de vakbondsleidingen allesbehalve het nodige hebben gedaan om deze inzet van de discussie over het arbeiders-bediendenstatuut uit te leggen, en zeker niet om er rond te mobilisiseren. Ze hebben zich aan de leiband laten leggen tot net voor de verlofperiode en de magische datum van 8 juli.

Eind juni sluiten de vertegenwoordigers van vakbonden en patronaat en kabinetsmedewerkers zich op in een zaal voor onderhandelingen tot de finish. De manier waarop de laatste 25 uren van de onderhandelingen plaats vonden, laat geen enkele twijfel over de wil van de regering de vakbondsleiders te verhinderen hun militanten te raadplegen op basis van een serieuze evaluatie van het bereikte “compromis”. De tekst die door de Minister van Arbeid, Monica De Coninck (sp.a), werd getekend, werd onmiddellijk voorgelegd aan en goedgekeurd door een beperkte Ministerraad. Hij kon dus in werking treden voor de uiterste datum van 8 juli. Zoals Le Soir het in haar editie van zaterdag 6 juli stelde: “Vrijdag aanvaardden de sociale partners een tekst die werd opgemaakt door de Minister van Arbeid. Detail: ze hebben hem niet getekend, om hem niet te moeten voorleggen aan hun basis, met alle risico's dat dat zou inhouden”.

De patronale lobby

Al maanden bliezen de patroons het kostenplaatje van een harmonisering naar boven van de statuen buiten alle proporties op. Ze schatten de meerkost voor de bedrijven op meer dan 5%. Het ACV en ABVV betwistten deze cijfers, en berekenden de meerkost op 0,07%. Het patronaat ging zelfs verder, en dreigde met preventieve ontslagen voor de afloop van de uiterste datum waarop een akkoord moest worden bereikt.

Hun bluf loonde, eens te meer werd de publieke opinie wijsgemaakt dat de verantwoordelijken voor deze discriminatie tegen de arbeiders de bedienden zijn, die “een deel van hun privileges moesten afstaan”...

De terminologie die heel de tijd werd gebruikt tijdens deze onderhandelingen, “compromis”, “ultieme datum”, een “akkoord ten allen prijze”, is niet neutraal. Ze kondigde de “noodzakelijke offers” aan, om tot een “evenwichtig akkoord te komen”...

Anne Demelenne, algemeen secretaris van het ABVV, concludeerde dan ook dat het akkoord “een voldoende hoog niveau van bescherming behoudt voor deze laatsten (de arbeiders van morgen) zonder de bedrijven te wurgen noch de financieën van de Staat in het gedrang te brengen”. Een “goed compromis”, met andere woorden. Een onverwacht resultaat... voor de bazen, als je rekening houdt met het feit dat van vakbondszijde al bepaalde maatregelen waren genomen die konden doen geloven dat de vakbonden zich opmaakten voor stappen bij de rechtbanken vanaf 9 juli, er van uitgaande dat er geen compromis meer zou komen.

De analyses van de vakbonden kan je hier vinden:

LBC-NVK:
http://lbc-nvk.acv-online.be/Actualiteit/LBC_NVK_persberichten/2013/Reactie_LBC-NVK_pendelcompromis.asp

BBTK: http://www.bbtk.org/nieuws/Documents/analyse08072013.pdf

Het gemeeschappelijk ABVV-standpunt: http://www.abvv.be/web/guest/files-nl/-/file/1627420/

Het akkoord in een notendop: op het einde van je carrière sneller buiten!

Tijdens de eerste twee jaren van de loopbaan wordt de opzegperiode een week per gewerkt trimester, met een minimum van twee weken (14 dagen). Tot voorheen was de minimale opzegtermijn voor arbeiders vier weken (28 dagen) en 13 weken voor bedienden. Alvast een maatregel waarmee de patroons erg tevreden zullen zijn. Zij willen immers meer vrijheid om te kunnen aanwerven... en ontslaan. Vandaag de dag is er in heel wat bedrijven een groot verloop.

Weinig werkenden eindigen hun carrère nog in het bedrijf waar ze ooit begonnen. Overal wordt deze beroepsmobiliteit aangeprezen. De maatregel betekent dan ook in de toekomst een belangrijke achteruitgang voor heel wat werknemers. Gekoppeld aan het stijgend aantal interimjobs (verdrievoudigd op 20 jaar tijd) en contracten van bepaalde duur (verviervoudigd op 30 jaar tijd), zal het besluit de onzekerheid van de arbeidscontracten stevig versterken. En raad eens wie het hardste getroffen zal worden? De jongeren en vrouwen natuurlijk, die ook vandaag al in veel gevallen met een onzeker arbeidescontract werken!

Zeker, de arbeiders zien hun vooropzeg positief evolueren na zes maand anciënniteit (1,4 miljoen arbeiders vandaag), maar aan de andere kant zien 2 miljoen bedienden hun opzegtermijn drastisch ingekort. Vooral de twee derden onder hen voor wie de gunstigere berekeningswijze van de Formule Claeys van toepassing was omwille van het overstijgen van het inkomensplafond. In het “akkoord” wordt de Formule Claeys afgeschaft.

Ook als de huidige bedienden de rechten behouden die ze onder het oude regime hebben verworven (hun rechten worden vastgelegd op 31 december 2013, het nieuwe regime komt dus bovenop de opzegtermijn die voorheen al door de bediende werd opgebouwd), zijn toch de nieuwe regels van toepassing bij het sluiten van een nieuw contract, eenmaal deze “pot” van al verworven rechten is gebruikt (bij een afdanking bijvoorbeeld).

Bovendien krijgen de patroons nog enkele bijkomende voordelen: de sectoriële toeslagen die bovenop de werkloosheidsbijdragen komen zullen afgetrokken worden van de opzegtermijn of apzegvergoeding. Zelfde voor de kosten van outplacement. Anders gezegd: de werkenden moeten zelf een deel van de kosten van hun ontslag dragen!

Ook hier is het belangrijk goed na te denken over het feit dat de tertiarisering van de economie en de evolutie van heel wat beroepen er meer en meer toe leidt dat mensen met een precair contract worden aangeworven. De grote massa van de werknemers van morgen zal dan ook minder goed beschermd zijn bij ontslag.