

Een week mee achter de schermen van het IPA



Dit verhaal begint op 13 januari 2011. De onderhandelingen in de Groep van 10 zitten vast. Luc Cortebeek kan niet instemmen met de idee om het dossier arbeiders-bedienden uit het IPA te lichten. Telefoon van Thomas Leysen: "Of ik op vraag van de Groep van 10 beschikbaar ben om mee te helpen zoeken naar een uitweg voor één van de IPA-dossiers : het statuut arbeiders-bedienden." Afspraak de volgende dag om 7u30 op de luchthaven in Zaventem. Thomas Leysen vertrok immers naar Londen en naar de VS voor zijn bedrijf.

Het begin van een aantal spannende en boeiende dagen. Een relaas.

Tot dan kende ik weinig details van de stand van de besprekingen. Sinds maanden, waren leden van de 'Groep van 10' discreet aan het aftasten wat mogelijk was. Op het hoogste niveau werd lang en grondig onderhandeld. Omwille van de complexiteit en het gevoelig karakter werd deze keer heel wat voorbereid en uitgewerkt door een bijzondere equipe : de 'Groep van 4' met Pieter Timmermans (VBO), Karel Van Eetvelt (Unizo), Luc Cortebeek (ACV) en Anne Demelenne (ABVV). Weinig of niets was hiervan uitgelekt. Op zich het beste signaal dat de besprekingen toch vlot liepen en alle kansen op slagen hadden.

Zoals bij elke voorbereiding van het IPA spelen de "Sherpa's" van de Groep van 10 hierbij een bijzonder grote rol. Sherpa's zijn de verantwoordelijken van de studiediensten van de organisaties, zoals Chris Serroyen voor het ACV, Jef Maes van ABVV, Olivier Valentin van ACLVB, Ivo Vandamme en Bart Buysse van het VBO, Koen Cabooter van Unizo, Chris Botterman van de Boerenbond. Zij verzame-

len informatie, maken nota's, berekenen scenario's, kortom: zij effenen het terrein, brengen pistes en voorstellen aan. Zelf kunnen bovendien nog rekenen op hun eigen mensen in de studiedienst. Het zijn die mensen die ook actief en bijna dagelijks onderhandelen in de NAR. Maar over hun werk voor de Groep van 10 houden zij altijd de lippen stijf, en zo hoort het.

Donderdagavond. Telefonische contacten met de enkele leden van de Groep van 10 om de opdracht te verduidelijken, te weten gekomen wat de contouren van de besprekingen waren, welke dossiers en waar de schoenen knellen.

Vrijdagmorgen 14 januari: ontbijt met Thomas Leysen. Op zijn minzame manier, bijzonder synthetisch en evenwichtig geeft hij een stand van de besprekingen :

- Welvaartsvastheid (van de sociale uitkeringen): een becijferd voorstel is uitgewerkt
- Loonnorm: er ligt een ultiem voorstel op tafel:

Sherpa's zijn die mensen die ook actief en bijna dagelijks onderhandelen in de NAR. Maar over hun werk voor de Groep van 10 houden zij altijd de lippen stijf, en zo hoort het.

een kleine loonmarge in 2012, bovenop (en dus behoud van) de index, en verder onderzoek naar de accuraatheid van het indexmechanisme.

- Statuut arbeiders-bedienden: ondanks de vele voorbereidingen blokkeert dit het overleg. Een vooruitgang moet in elk geval geboekt worden. Het Grondwettelijk Hof doet binnen enkele maanden uitspraak die tot chaos zou kunnen leiden, en voor het ACV is dit een bijzonder belangrijk dossier. Hij geeft aan dat een aanpak in stappen aangewezen is en dat er al een duidelijke eerste stap moet gezet worden. Hij gelooft dat dit proces onomkeerbaar is en dat de geesten na een eerste stap zullen gerijpt zijn om een onvermijdelijke toenadering van de statuten mogelijk te maken.

Mijn opdracht beperkt zich tot het laatste dossier en moet afgerond worden tegen volgende dinsdag, als Leysen terug komt uit de VS en de Groep van 10 opnieuw vergadert.

Van Pieter Timmermans krijg ik een briefing en documenten met de stand van de besprekingen. Tegelijk verneem ik van Luc Cortebeek waarom een algemene aanpak van het dossier voor het ACV zo belangrijk is .

Vrijdag en zaterdag is gevuld met contacten met de hoofdrolspelers en afspraken proberen vast te leggen. Tussendoor krijg ik inzage in nota's en documenten met berekeningen en uitleg over de stand van de besprekingen. Afspraak om samen te

zitten met de 3 vakbonden zondagmorgen en met de werkgevers op maandagmorgen.

Het belangrijkste is het zoeken waar de gevoelheden en knelpunten (voor dit dossier) liggen:

- Aan werkgeverszijde huivert men voor de kostprijs van de operatie. Zij zijn bereid een pakket maatregelen te aanvaarden als het globaal kostenneutraal is en voor zover er voldoende compensaties inzitten voor bedrijven die veel arbeiders tewerkstellen.
- Inzake ontslag: het ontslagstelsel voor bedienden zou op termijn in lijn moeten komen met dit van onze buurlanden, de schaal Claeys moet afgeschaft worden omwille van de rechtszekerheid. Het einddoel van de "harmoonisering" mag nog niet vastliggen, daarom moet gewerkt worden in fasen.
- Aan vakbondszijde wil, het ACV op kop, een serieuze stap vooruit inzake opzeg voor arbeiders, een zicht op hoe de definitieve regeling er zou kunnen uitzien. Wat voorligt is niet voldoende en wordt veel te lang uitgesmeerd in de tijd. Luc Cortebeek heeft hiervoor geen mandaat.
- Bij ABVV ligt de klemtoon op de verhoging van de inkomensgarantie bij opzeg. De verwijzing naar een 'eenheidsstatuut' ligt zeer gevoelig en bedienden mogen niets verliezen.
- Voor ACLVB is de motivering van het ontslag een cruciaal element .
- Voor de 3 vakbonden mag er niet geraakt worden aan verworven rechten. Een nieuw ontslagstelsel moet daar rekening mee houden.

De perceptie heb je niet in de hand, dat is de grootste onbekende.

Voor de andere luiken (vb. vakantieregeling, carensdag) bestaan goed onderbouwde berekeningen en voorstellen. Voor het cruciale luik van het ontslag moet iedereen vaststellen dat we over bijzonder weinig officiële gegevens beschikken. Hoeveel arbeiders en bedienden jaarlijks ontslagen worden of zelf opzeg geven, via welk kanaal (collectief ontslag, individueel, om welk motief, of zij hun opzeg presteren of niet, binnen welke periode zij terug werk vinden enz.). Ook de anciënniteit van die werknemers is niet gekend.

Een aantal gegevens werden bijeengebracht met medewerking van sociale secretariaten, maar een echt zicht op de realiteit is er niet. Dat bemoeilijkt de discussie en een reële inschatting van wat dit betekent voor werknemers en werkgevers, voor de fiscus, voor de sociale zekerheid ... Ook de betekenis van 'de schaal Claeys' blijkt zeer onduidelijk: rechtbanken passen die heel verschillend toe en de schaal Claeys zelf is al enkele keren naar beneden bijgesteld. Het is ook niet duidelijk wat in de praktijk tussen werknemer en werkgever bij ontslag wordt afgesproken.

De symboliek blijft doorwegen.

Iedereen vindt het belangrijk om verder te werken op de teksten die voorliggen, het resultaat van maanden overleg.

Ik kan me dus concentreren op de grote knelpunten, de fasering en het evenwicht in het geheel. De ingewikkeldheid van alle aspecten is groter dan ik dacht. Het kost me ettelijke uren studie vooraleer ik de finesses van de teksten denk te begrijpen.

Zondagvoormiddag 16 januari: een 'functionele hoorzitting' met de drie vakbonden samen. Elk van hen geeft toelichting bij zijn standpunten, gevoelige punten en belangrijkste eisen. Voor ACV neemt Marc Leemans het woord.

Maandagmorgen 17 januari: gelijkaardige ontmoeting met alle werkgevers samen. Ook zij geven aan wat gevoelig ligt, wat mogelijk en onmogelijk is.

Tegen de middag zijn mijn lijstjes klaar met de punten die gevoelig liggen per organisatie. In de basisteksten heb ik alle elementen aangestipt die ik heb gehoord: de technische vragen, opmerkingen, maar ook de punten die er absoluut uit of in moeten.

Vanaf 14u wordt het non-stop werken, zij aan zij, met één contactpersoon aan werkgeverszijde (Pieter Timmermans) en één aan vakbondszijde (Anne Demelenne). Alle voorstellen tot wijzigingen die ik heb genoteerd uit de 'hoorzittingen' worden gewikt en gewogen, afgewogen of die aanvaardbaar kunnen zijn voor iedereen. De secretaresses/vertaalsters van het VBO verwerken stuk per stuk de resultaten in de 2 talen.

Om 23u hebben zijn alle punten behandeld, behalve het heikel punt van de 'convergentie van de statuten' inzake opzeg... Verder gaan dan een symbolische stap voor de eerste fase is bijna uitgesloten.

Het is duidelijk dat er een convergentiebeweging in gang gezet moet worden, voor alle categorieën: iets voor arbeiders, iets voor lagere bedienden en iets voor hogere bedienden, op termijn. De eerste stap moet nog alle ruimte openlaten voor een definitieve regeling die tegen 2012 klaar moet zijn, maar moet toch al voldoende richting aangeven.

E-mail en internet zijn stevig ingeburgerd en wijzigen voorgoed de spelregels van het sociaal overleg.

Het wordt een pijnlijke symbolische oefening: in 3 voorlopige stappen méér dan 20% verhoging van de opzeg voor arbeiders is onmogelijk, minder dan 10% voor hogere bedienden is onmogelijk, het stelsel voor lagere bedienden mag nog niet per se de voorafbeelding zijn van een toekomstig stelsel. Het 'einddoel van de convergentie' mag nog niet vaststaan...

Aan bestaande rechten mag geen afbreuk gedaan worden, het nieuwe stelsel geldt slechts voor nieuwe contracten.

Voor arbeiders wordt die eerste stap versterkt door de extra RVA-premie, waardoor (in combinatie met de opzegtermijn) een inkomensgarantie wordt verzekerd voor een periode die vrij dicht ligt bij de opzegtermijnen voor bedienden. Ook voor bestaande contracten wordt een gelijkaardige premie voorzien.

Het nieuwe wettelijke stelsel voor bedienden zal niet voelbaar zijn voor 2016 en dat is lang nadat de besprekingen over de tweede fase moeten afgerond zijn.

Om 01.00u zetten we het definitieve compromis in de tekst en overlopen nog eens alles.

02.30: Blij dat de opdracht volbracht is, maar onwennig en onzeker. Het compromis zal iedereen pijn doen, dus is het een goed compromis...? Maar de perceptie heb je niet in de hand, dat is de grootste onbekende. De eerste fase is vooral een symbolische stap. De belangrijkste besprekingen moeten gevoerd worden tegen eind 2012. Daarop ligt de klemtoon. Alle andere dossiers inzake het statuut worden daaraan gekoppeld: de uitgewerkte rege-

ling voor het jaarlijks verlov, de afschaffing van de carensdag wordt pas uitgevoerd na 2012.

Dinsdagmorgen 18 januari.

Premier Letermé belt vanuit Straatsburg dat er geen ruimte is voor extra middelen om het IPA te 'smeren'. Dat het akkoord in elk geval binnen de marges moet liggen die al in de begroting worden voorzien.

- Om 8u30 nog een ontmoeting voorzien met enkele hoofdspelers om mondeling verslag te doen. Het is een vergadering in mineur, gespannen. De schrik dat het onmogelijk wordt om de achterban mee te krijgen zit erin. Her en der zijn al e-mails verstuurd die een negatieve toon zetten.
- Om 13u ga ik naar het VBO, om de tekst officieel af te geven aan Thomas Leysen die inmiddels is geland in Zaventem.
- Om 15u komt de G10 samen voor de laatste onderhandelingsronde over het gehele pakket voor het IPA. Achter gesloten deuren.
- In de vooravond ga ik nog even langs in de gebouwen van het VBO waar de meeste vergadering van de G10 doorgaan. De sherpa's van de vakbonden zitten er samen in een lokaal. De sherpa's van de werkgevers zitten in een ander lokaal samen. Zij zijn 'stand by' voor hun chefs, bereiden presentaties en artikels voor. Want het grote werk moet nog beginnen. Als er een akkoord gevonden wordt, moet het uitgelegd en voorgelegd aan de achterban...
- Om 22u20 sms't Thomas Leysen dat er een ontwerp-akkoord is. Kort daarop geeft hij een korte verklaring voor de pers.

Wie had ooit durven denken dat het mogelijk zou zijn dat de afschaffing van de index zomaar op tafel van de Europese ministers zou kunnen belanden?

- Om 23u30 gaat de hele Groep van 10 naar de Wetstraat 16 waar de premier (terug uit Straatsburg) en zijn vice-premiers samengekomen zijn.
- Om 02u30 komt het bericht dat de regering zich unaniem bereid verklaart om het compromis uit te voeren als dit een akkoord wordt.

Woensdagmorgen 19 januari.

Op de radio hoor ik de reactie van premier Yves Leterme na het nachtelijk kernkabinet: hij feliciteert de Groep van 10 met hun 'gematigd' akkoord en het stappenplan voor het dossier arbeiders-bedienden.

In de loop van de dag melden achtereenvolgens: CD&V, Groen! en Ecolo, CDH, VLD, PS en MR dat ze tevreden zijn dat de sociale partners een consensus hebben bereikt.

Op Radio Eén hoor ik Erwin De Deyn uitleggen waarom het ontwerpakkoord voor hen onaanvaardbaar is. In dezelfde bewoordingen als de reactie die BBTk naar buiten bracht op 23 december. Iets later verwerpt ook Herwig Jorissen van ABVV Metaal het ontwerpakkoord maar met een totaal andere motivatie. Ook uit werkgeverskringen (Agoria en Fedustria) komen kritische geluiden.

Het wordt afwachten of het traditionele besluitvormingsproces in de organisaties hiertegen opgewassen is. Of de overtuigingskracht van de leden van de Groep van 10 die dit aanvaard hebben als 'het enige haalbare' compromis groot genoeg zal zijn.

Zijn er lessen te trekken uit dit proces?

Los van de evaluatie van het ontwerp-akkoord zelf, van de gevolgen van het akkoord of het gebrek

eraan, zijn toch enkele belangrijke vaststellingen te doen voor de toekomst van het sociaal overleg.

Een compromis vinden is altijd al moeilijk geweest. Deze keer zijn er nog een aantal extra verzwarende factoren geweest.

1. E-mail en internet zijn stevig ingeburgerd en wijzigen voorgoed de spelregels van het sociaal overleg.

Teksten en standpunten gaan rond met de snelheid van het licht. Juiste zowel als foute. Het wordt onmogelijk om foute berichten op tijd te corrigeren. Iedereen kan deze media gebruiken, zonder enige filter of correctie.

Bij cruciale onderhandelingen is vertrouwelijkheid en radio-stilte een absolute vereiste. Als er uiteindelijk toch een voorakkoord uit de bus komt wordt het echter ongemeen spannend.

De traditionele besluitvorming in de organisaties heeft tijd nodig, zoals elk democratisch proces met informatierondes, overleg, discussie en standpuntbepaling. Dat wordt nu doorkruist door dit nieuwe fenomeen. Controle hierop is onmogelijk. De toon kan worden gezet, nog voor het besluitvormingsproces in de geledingen is aangevat. En het staat open voor alle motieven.

Leiders van de organisaties die ingestemd hebben met een ontwerp-akkoord krijgen het nog veel moeilijker om het normale besluitvormingsproces in een serene sfeer te organiseren: de juiste inhoud toe te lichten, het kader aan te geven, de machtsverhoudingen, de voor- en nadelen objectief mee te geven, te vergelijken met hun mandaat, en nadien, op basis van discussie een standpunt te bepalen.

De onderhandelaars van het ontwerp-IPA hebben zich samen geëngageerd, de sprong gewaagd, het risico genomen.

Perceptie wordt daardoor ook in het sociaal overleg al even belangrijk dan de inhoud. De basisregels van het sociaal overleg zijn daardoor grondig gewijzigd.

2. Gebrek aan 'smeerolie' van de overheid maakt het overleg altijd moeilijker.

In de vorige IPA's heeft de overheid heel wat middelen ter beschikking gesteld: voor de lastenverlagingen, om het minimumloon te verhogen, om het tijdskrediet aantrekkelijk te maken, om netto-loonsverhogingen mogelijk te maken via eco-cheques, bonusstelsel, maaltijdcheques, aanvullende pensioenen. Zonder die 'smeerolie' moet de 'vooruitgang' voor de ene partij betaald worden door de andere partij.

Dan stoot men al vlug op de grenzen van de onderlinge solidariteit, op de toegeeflijkheid of de mogelijkheden van de tegenpartij(en).

3. Over de 'loonmarge' beslissen Belgische sociale partners niet meer alleen...

In België bestaat al jarenlang een wettelijk kader om de loonmarge te berekenen in functie van wat gebeurt in onze buurlanden. Zelfs zonder dat wettelijk kader zijn de evoluties in Duitsland van bijzonder belang. Grote delen van onze economie zijn immers nauw verbonden met die van Duitsland. Als daar de laatste 10 jaar de loonevolutie fel is ingeperkt, al of niet in akkoord met de sociale partners, dan blijft dat niet zonder gevolgen voor de Belgische concurrentiepositie. Zonder die evolutie in Duitsland zou de loonmarge een behoorlijk stuk groter geweest zijn in België.

Anderzijds is sedert de economische en financiële crisis de rol van "Europa" op spectaculaire wijze gestegen. Wie had ooit durven denken dat het mogelijk zou zijn dat de afschaffing van de index zomaar op tafel van de Europese ministers zou kunnen belanden?

4. Onderhandelen zonder voldoende geobjectiveerd cijfermateriaal is moeilijk...

Hoe kan men beweren dat een voorstel al of niet een 'achteruitgang' is als de basisgegevens om dit te evalueren ontbreken? Het is een pijnlijke vaststelling dat veel van die elementen niet meer bestudeerd worden, ook niet aan universiteiten, en dat openbare diensten ook niet direct over deze gegevens beschikken.

Het feit dat vele dossiers en aspecten ervan behoorlijk ingewikkeld zijn geworden maakt het er niet gemakkelijker op. Zij laten bovendien het speelveld vrij voor speculaties, beweringen en symboliek. In het ontwerp-akkoord werd dit erkend: bij de besprekingen die moeten leiden tot een definitieve regeling van het statuut arbeiders-bedienden moeten alle instanties samengezet worden om informatie bijeen te brengen: hoeveel werknemers jaarlijks worden ontslagen, met welke opzeg, opgedeeld naar statuut, met welke anciënniteit, hoeveel er hun opzeg presteren, wat de toepassing van de schaal Claeys betekent in de praktijk, ...

Het ontwerp-akkoord was daardoor een beetje een stap in het duister, een symbolische stap voor- of achterwaarts? De onderhandelaars van het ontwerp-IPA hebben zich samen geëngageerd, de sprong gewaagd, het risico genomen...