

Interprofessioneel Werkgeversoverleg (IWO)



Arbeiders-bedienden: een pragmatisch en werkbaar voorstel

Het statuut van arbeiders en bedienden blijft als een zwaard van Damocles boven onze hoofden hangen. Ons economisch weefsel kan zich naast een loonkostenhandicap geen bijkomende arbeidsrechtelijke handicap veroorloven. Laten we ons geen illusies maken: als elke arbeider de ontslagvergoeding van een bediende moet krijgen, dan maken de hoofdzetels in het buitenland, net zoals vele kleine, middelgrote en grote bedrijven in België, een kruis over België als economisch aantrekkelijk land.

Nivellering naar boven = catastrofe

De berekeningen van onze sectorfederaties tonen aan dat een nivellering naar boven zou leiden tot een extra loonkostenhandicap – alleen nog maar op interprofessioneel niveau – van gemiddeld 2 tot 4%. Op sectoraal en ondernemingsniveau ligt de factuur vaak nog een stuk hoger. Zo'n kostenexplosie zal de arbeidsmarkt totaal ontwrichten met alle gevolgen van dien voor het voortbestaan van onze industrie, de minderkansen voor laaggeschoolde werknemers en werkzoekenden, ... Zeker voor de KMO's is dit scenario een catastrofe. Naast de negatieve impact op de economie, de werkgelegenheid, de dynamiek van en de mobiliteit op de arbeidsmarkt.

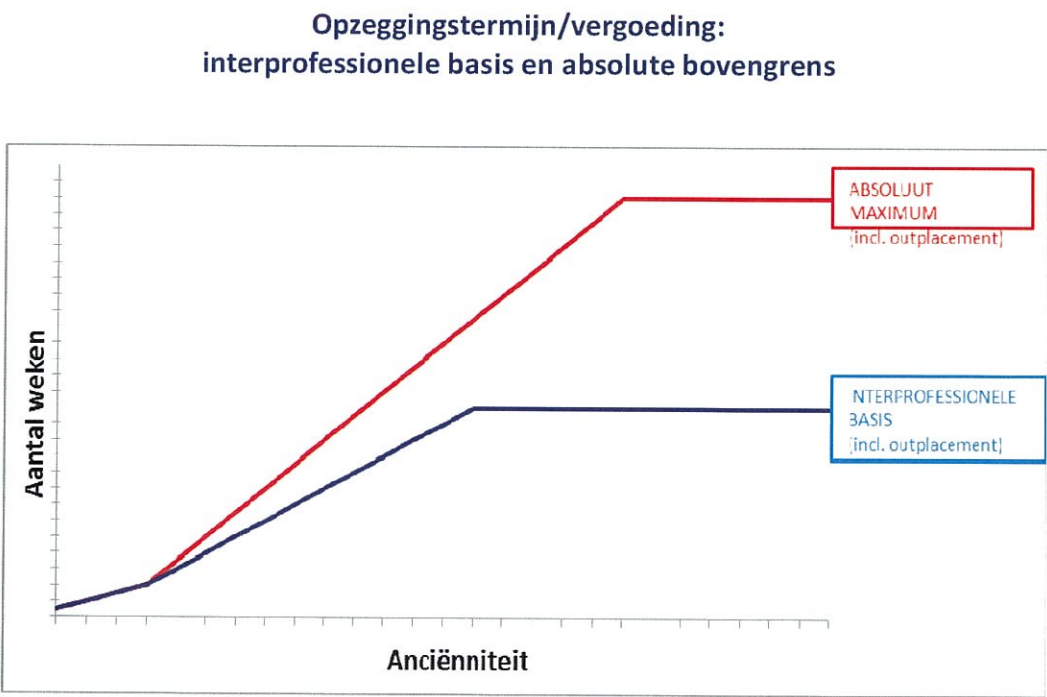
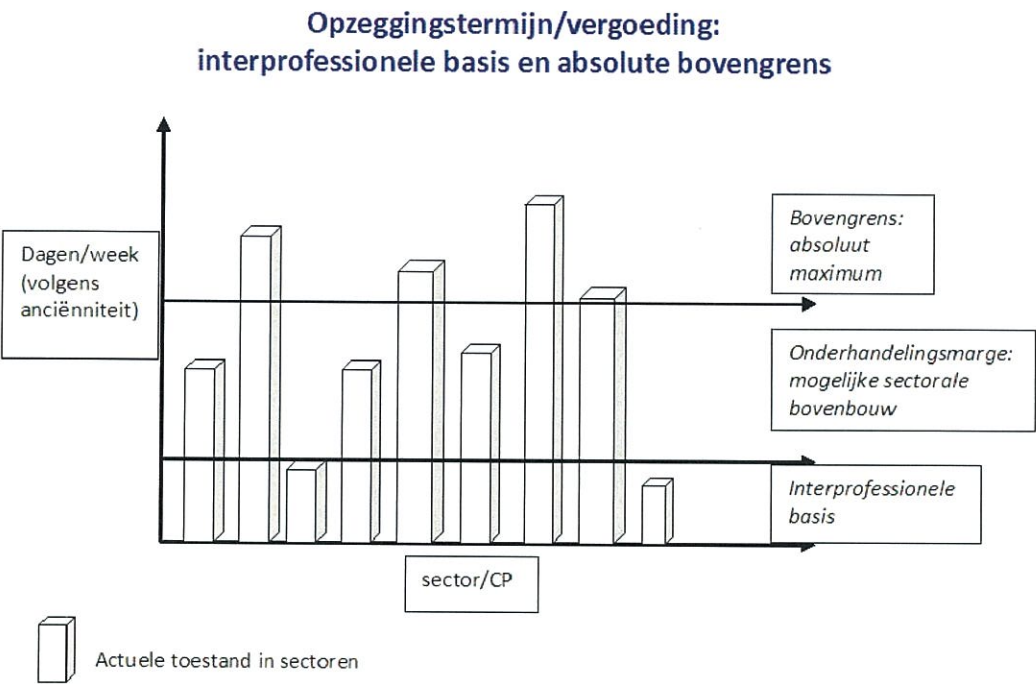
De werkgevers blijven niet bij de pakken zitten. Onze bedrijven en hun werknemers eisen duidelijkheid. En dus hebben we na grondig overleg een uiterst pragmatisch voorstel uitgedokterd en op de onderhandelingstafel gelegd. Met een globaal plan waarvan de eerste fase minstens tot doel heeft om een einde te maken aan de discriminatie op het vlak van het ontslag en de carenzdag (de eerste ziekte dag die arbeiders niet en de meeste bedienden wel betaald krijgen) zoals het Grondwettelijk Hof eist tegen uiterlijk 8 juli. Dat is nu de allergrootste prioriteit.

Non-discriminatie met behoud van rechten

De peer in twee snijden is geen optie. Het werkt contraproductief en maakt de arbeidsmarkt niet minder rigide. We moeten durven kiezen voor een modern ontslagrecht en arbeidsmarktbeleid die de EU-benchmark doorstaan en onze Belgische werkgevers en werknemers niet uit de markt prijzen. Wij streven naar een dynamische arbeidsmarkt met de klemtoon op activering en wedertewerkstelling in plaats van passieve sociale bescherming.

Onze opzeggingstermijnen moeten meer worden afgestemd op die welke gelden in de rest van Europa. De huidige diversiteit tussen sectoren is echter groot, zeker wat de opzeggingstermijnen voor arbeiders betreft. Daarom stellen we voor dat de wetgever een interprofessionele onder- en bovengrens vastlegt voor de opzeggingstermijnen. Voor de ondergrens inspireren we ons bv. op maximum het Europees gemiddelde inzake opzeggingstermijnen, voor de bovengrens maximum tot het dubbele van dat Europees gemiddelde. Als de sectoren dit afspreken, kunnen ze tussen de twee uitersten bepalen hoe lang de termijnen effectief worden, met dien verstande dat de nieuwe termijnen dezelfde zijn voor arbeiders én bedienden. Differentiatie tussen sectoren is niet discriminerend en wordt ook in andere landen toegepast (onder meer in Duitsland, Frankrijk Zweden, ...). Dit is een belangrijk element om te komen tot een haalbare oplossing voor alle sectoren.

Aan de in het verleden opgebouwde ontslagrechten wordt niet geraakt. De anciënniteit uit het verleden wordt immers onder de huidige regeling 'vastgeklikt' en kan nog worden opgebruikt, maar tegelijk stapt iedereen zonder onderscheid op 9 juli in het nieuwe stelsel.



Werkzekerheid vs. jobzekerheid

Meer nog dan het uitkommen van de ongelijkheid tussen arbeiders en bedienden, promoten we werkzekerheid in plaats van jobzekerheid. In essentie is de wedertewerkstelling van de mensen de fundamentele inzet van ons plan. Voor de werkgevers maken outplacement en vorming en de begeleiding van ontslagen werknemers integraal deel uit van de ontslagbescherming en het bijbehorende kostenplaatje. Liever meer geld naar activering dan naar langere ontslagtermijnen.

Tot slot moderniseert het plan ook de ontslagmotivering en trekt het de bestaande regeling voor arbeiders inzake willekeurig ontslag door naar bedienden. Weliswaar met gedeelde bewijslast. Het lijkt ons logisch dat, als de werkgever moet motiveren waarom hij iemand ontslaat, de werknemer aangeeft waarom zijn ontslag onrechtmatig zou zijn. De sanctie wordt binnen een bepaalde vork vastgesteld door de rechter, maar ligt niet hoger dan in de huidige regeling voor arbeiders.

Carendag

Voor de carendag zijn er twee opties mogelijk. Of we volgen het Franse voorbeeld en voeren hem voor iedereen in. Of we schrappen de dag zoals in Duitsland, gekoppeld aan een betere controle op het absentisme. En met compensatie voor de meerkost voor werkgevers.

Andere aspecten

Naar aanleiding van het ontwerp van IPA van twee jaar geleden - dat destijds jammer genoeg door sommige vakbonden werd afgeschoten - moeten de andere elementen van het dossier arbeiders-bedienden hun beslag krijgen in een globale aanpak waarin ook de aanvullende pensioenen, tijdelijke werkloosheid, ... geregeld worden. De aanzet van dit ontwerp van IPA 2011-2012 blijft een waardevolle insteek voor het verdere debat.

In ieder geval mag de globale oplossing het concurrentievermogen van onze bedrijven en sectoren niet verder aantasten. Aan de huidige loonkostenhandicap van 10 tot 20% mag niet nog eens een extra handicap (in termen van kosten of arbeidsrechtelijk) worden toegevoegd!
