



IPA 2011-2012

HISTORISCHE DOORBRAAK STATUUT ARBEIDERS-BEDIENDEN

In een fragiele politieke en economische situatie onderhandelden de sociale partners succesvol een toekomstgericht ontwerp van Interprofessioneel Akkoord (IPA) dat rekening houdt met de moeilijke budgettaire toestand van ons land. De raad van bestuur van het VBO zal op 27 januari een definitieve houding bepalen. Zowel op het vlak van de loonvorming als de sociale uitkeringen maken werkgevers en vakbonden ingrijpende afspraken. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden werkt men weg met een globale, evenwichtige en gefaseerde oplossing, wat historisch mag genoemd worden. We zetten voor u de belangrijkste resultaten van het overleg op een rijtje.

1. Loonvorming

- Om onze concurrentiekracht te vrijwaren en de loonkostenhandicap tegenover onze belangrijkste handelspartners, vnl. Duitsland, terug te dringen, koos men voor een doorgedreven loonmatiging, zonder de evolutie van de koopkracht uit het oog te verliezen.
- Eventuele loonsverhogingen of andere voordelen bovenop de index, sectoraal of op bedrijfsvlak, kunnen slechts toegekend worden vanaf 2012 en mogen maximaal 0,3% van de loonkosten bedragen.
- Aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) vragen de sociale partners om in de loop van 2011 het indexsysteem te onderzoeken en de elementen te bestuderen die de volatiliteit van de index zouden kunnen inperken.

2. Nieuw statuut arbeiders-bedienden

Het meer dan 100 jaar oude onderscheid tussen arbeiders en bedienden is vandaag de dag helemaal achterhaald en zorgt voor toenemende rechtsonzekerheid op het terrein. Talrijke belangrijke verschillen, die zich over de jaren hebben ontwikkeld, kunnen niet in één keer worden weg-gewerkt. Daarom beslisten de sociale partners om geleidelijk te evolueren naar een nieuw statuut, met een evenwicht tussen enerzijds een billijke sociale bescherming en anderzijds de kostenneutraliteit voor de werkgevers.

- Inzake **ontslagrecht**:
 - Vanaf 2012 zet men stappen om de huidige regelingen voor arbeiders, lagere en hogere bedienden naar elkaar te laten toegroeien, enerzijds door de formule Claeys af te schaffen en te herleiden tot een regeling van 1 maand per jaar anciënniteit in de onderneming (minimum 3 maanden) en anderzijds door toepassing van convergentie-coëfficiënten vastgesteld in tweejaarlijkse cao's in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Dit laat toe om over een periode van 6 jaar de opzeggingsperiode voor arbeiders op te trekken en deze voor bedienden te doen dalen, zodat beiden naar elkaar toegroeien.
 - Eind 2012 werkt men voor nieuw aangeworven werknemers een eenvormige en definitieve regeling uit met een beperkte opzegging tot één jaar anciënniteit en een opbouw in functie van anciënniteit nadien, bestaande uit drie componenten: een opzeggingsperiode, een nettopremie en een RVA-vergoeding. De totaliteit van deze drie componenten zal aan nader af te spreken grenzen onderhevig zijn.
 - In afwachting van de definitieve regeling blijft de premie van 1.666 euro voor arbeiders gelden, doch volledig ten laste van de RVA en onder meer gemoduleerd in functie van anciënniteit.
 - Het stappenplan en de definitieve regeling gelden voor nieuw aangeworven werknemers. Werknemers in dienst behouden hun rechten onder de huidige regelingen.
 - Focus op administratieve vereenvoudiging en beperking van de kost van **collectief ontslag** voor werkgevers.



- Vanaf 2016 geldt een eengemaakt stelsel van **tijdelijke werkloosheid** voor alle werknemers, met een verbeterde inkomensgarantie en een responsabilisering van veelgebruikers. De crisiswerkloosheid voor bedienden blijft vanaf nu bestaan, maar gaat binnen 4 jaar over in de regeling voor de arbeiders (de voorwaarden i.v.m. het verlies aan omzet, productie of bestellingen en de tijdelijke werkloosheid doven fasegewijs uit).
- Voor het **gewaarborgd loon** bij arbeidsongeschiktheid zal men op basis van geobjectieerde en gevalideerde cijfers kiezen voor één vereenvoudigde regeling voor alle werknemers. De **carensdag** wordt afgeschaft in ruil voor kostencompenserende maatregelen en een verscherpte controle op misbruiken. De eerste dag ziekte wordt vrijgesteld van werkgeversbijdragen.
- Voor de **jaarlijkse vakantie** komt er een eenvormige regeling voor de berekening van het enkel en het dubbel vakantiegeld en voor de inhoudingen daarop, die het midden houdt tussen de huidige regelingen voor arbeiders en bedienden. De sectoren krijgen de mogelijkheid om daarop te anticiperen in de komende jaren. Voorstellen inzake de organisatie van het stelsel (financiering, uitbetaling,...) werkt men pas in een volgende fase uit.
- **Inzake collectief overleg** blijven de huidige regels gelden voor de sociale verkiezingen van 2012, dus geen wijziging van de drempels voor het oprichten van inspraakorganen, namelijk 100 werknemers voor een ondernemingsraad en 50 werknemers voor een comité voor preventie en bescherming op het werk. Nieuwe paritaire comités worden gemengde comités en sectoren worden opgeroepen om waar mogelijk over te gaan tot de fusie van paritaire comités. In de arbeidsgerechten zal vanaf 2014 geen onderscheid meer bestaan tussen arbeiders en bedienden.
- De **concurrentiekracht** moet worden gevrijwaard door meerkosten die interprofessioneel, sectoraal of op bedrijfsvlak voortvloeien uit de eenmaking van de statuten, structureel te neutraliseren.

3. Welvaartsvastheid van de uitkeringen

De sociale partners geven de regering hun advies over de verhoging van de sociale uitkeringen in functie van de evolutie van de welvaart. Zij stellen maatregelen voor ten belope van 60% van de beschikbare enveloppe in een context van budgettaire moeilijkheden. In de sector van de arbeidsongevallen verbinden zij zich ertoe een structureel mechanisme uit te werken opdat de eventuele premieverhogingen voor de arbeidsongevallen voor ondernemingen geneutraliseerd zijn.

4. Verlengingen

Een aantal bestaande afspraken wordt voor 2011-2012 verlengd, onder andere de bijzondere brugpensioenregelingen (20 jaar nachtarbeid, regime bouwsector, brugpensioen lange loopbaan 40 jaar en halftijds brugpensioen), de werkgeversbijdragen van 0,10% voor risicogroepen en van 0,05% voor begeleiding en opvolging van werklozen, de innovatiepremie, de vrijstelling van de startbaanverplichting voor sectoren met een werkgeversbijdrage van 0,15% voor risicogroepen en het behoud van de sanctie van 1.800 euro voor het niet-aanbieden van outplacement. In uitvoering van het Generatiepact maken de sociale partners tegen eind oktober 2011 evenwel een grondige evaluatie van de brugpensioenregelingen om eventuele bijstellingen te formuleren.

De tekst van het volledige IPA kunt u later raadplegen op www.vbo.be.