

# Europeanisering van de arbeidsverhoudingen

## De Belgische metaalsector als case

---

***Met de invoering van de EMU staat de Europeanisering van het collectief overleg hoog op de agenda van de verschillende vakbewegingen. De komst van een eenheidsmunt zal de competitie in termen van lonen en arbeidsomstandigheden doen toenemen. Voor vakbonden lijkt er dan ook geen alternatief te bestaan dan over te gaan tot grensoverschrijdende gecoördineerde onderhandelingen. Tot op heden heeft de European Metal Federation (EMF) het meest ontwikkelde concept voor een Europese coördinatie van nationale onderhandelingspolitiek. We presenteren hier kort de kernelementen van het EMF-coördinatiebeleid en gaan na in hoeverre de resultaten van de onderhandelingsronde 1999-2000 in de Belgische metaalsector in overeenstemming zijn met de onderhandelingsrichtlijnen en minimumstandaarden zoals die geformuleerd werden door de EMF.***

### **De EMF en het EMF-loonbeleid**

---

De EMF is de grootste industriële federatie binnen de *European Trade Union Confederation* (ETUC), zij vertegenwoordigt ongeveer 7 miljoen werknemers binnen 55 geaffilieerde vakbonden in 25 Europese landen, waaronder ook de Belgische Christelijke Centrale der Metaalbewerkeren van België (CCMB) en de socialistische Centrale der Metaalbewerkeren (CMB). De kern van de EMF richtlijnen voor loonpolitiek ligt in de 'Europese coördinatie-regel' voor nationale collectieve onderhandelingen die in december 1998 op de derde collectieve

onderhandelingsconferentie werd goedgekeurd. De resolutie stelt dat *het belangrijkste referentiepunt en criterium voor de loonpolitiek in alle landen bestaat uit het compenseren van de inflatie en het verzekeren van een evenwichtige deelname in de productiviteitsstijgingen door de werknemers* (EMF, 1998). De terugkeer naar een productiviteitsgeoriënteerde onderhandelingsstrategie impliceert echter geenszins dat de verschillende Europese metaalvakbonden een zelfde onderhandelingspatroon zouden moeten gaan volgen. Het collectief onderhandelen blijft een nationale materie maar moet gemeenschappelijke regels volgen die nationale competitie met betrekking tot lonen en arbeidsomstandigheden beperkt.

### **De onderhandelingsresultaten 1999-2000 inzake loonstijging**

---

De loononderhandelingen in de onderhandelingsronde 1999-2000 vonden plaats binnen het kader van de loonnorm zoals die vooraf werd vastgelegd door de sociale partners binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De maximale loonstijging voor deze periode bedroeg 5,9%. Kijken we naar

de resultaten van de loononderhandelingen in de metaalsector in het licht van de EMF-richtlijnen. Het behoud van de koopkracht door de compensatie van prijsstijgingen, m.a.w. het neutraliseren van de inflatie, wordt in de gehele Belgische industrie *de facto* bereikt door het indexeringsmechanisme. De metaalindustrie is één van de sectoren waar men recent is afgestapt van het mechanisme van de spilindex. Het akkoord voorzag twee afzonderlijke indexeringen telkens op 1 juli. Bovenop de indexering bedroeg de totaal overeengekomen loonstijging voor de periode 1999-2000 2,49%. De meer kwalitatieve elementen die nog in rekening gebracht moeten worden omvatten de oprichting van een sectoraal pensioenfonds (ten koste van 1%) en de verlenging van de opzeggingstermijnen (0,2%).

De totale kost van het akkoord wordt geschat op 5,8 à 5,9%. Wat betreft de eerste voorziening van de EMF-coördinatie-regel, *de compensatie van de inflatie*, is de zaak duidelijk: de Belgische metaalbonden voldoen er, wegens het indexeringsprincipe, per definitie aan. Moeilijker wordt het echter wanneer we dezelfde oefening maken voor de tweede voorziening van de coördinatie-regel, met name *het verzekeren van een evenwichtige deelname in de productiviteitsstijgingen*. Dit heeft vooral te maken met het gebrek aan precisie in deze tweede regel. Wat dient begrepen te worden onder een 'evenwichtige deelname' is onderwerp van verhitte discussies. Kan men met een gemiddelde jaarlijkse productiviteitsstijging van 3% in de metaalsector in de jaren '90 en een arbeidskostprogressie van 3,69% (indexatie niet inbegrepen) spreken van een 'evenwichtig aandeel'? Volgens de onderhandelaren bij de vakbonden is het antwoord hierop een onomstreden 'ja'.

### **Het EMF-Charter voor Arbeidstijd**

Naast de coördinatie-regel die zich voornamelijk concentreert op de macro-economische aspecten van de collectieve onderhandelingen ziet de EMF ook de nood om een continue en progressieve verbetering van de lonen en arbeidsomstandigheden in de Europese metaalindustrie te realiseren. Daartoe dienen een aantal minimumstandaarden inzake flexibiliteit, minimumlonen en arbeidstijd gedefinieerd te worden. In juli 1998 werd het Charter voor Arbeidstijd onderschreven, waarin voor het

eerst Europese minimumstandaarden inzake arbeidstijd worden vooropgesteld:

- het nastreven van een 35-urenweek met loonbehoud
- de introductie van een Europese minimumstandaard van 1 750 uren maximale contractuele jaarlijkse arbeidstijd
- het verwerpen van alle eisen voor een uitbreiding van de arbeidstijd
- de beperking van overuren die enkel financieel gecompenseerd worden tot 100 uur per jaar.

De minimumstandaard van 1 750 werkuren op jaarbasis kwam tot stand na twee jaar intensieve discussie. Volgens een survey uitgevoerd onder de leden van de EMF in 1997, haalden meer dan de helft van de EU-lidstaten de minimumstandaard niet.

### **Arbeidstijd in de Belgische metaalsector**

In hoeverre is de situatie in de Belgische metaalsector in overeenstemming met de minimumstandaarden uit het charter? Tijdens de onderhandelingsronde 1999-2000 stond de verkorting van de wekelijkse arbeidsduur niet op de agenda. Momenteel bedraagt de conventioneel overeengekomen wekelijkse arbeidstijd in de metaalsector 38 uur (nationale intersectoriële CAO 1987). De reële arbeidsduur, die varieert naargelang bedrijfsgrootte, ligt echter met een gemiddelde van 36,5 tot 37 uur, een stuk lager. Indien we deze gemiddelden aanwenden om de jaarlijkse arbeidstijd te berekenen dan blijkt de Belgische metaalsector met een gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur van 1 679 tot 1 702 uur makkelijk de Europese minimumstandaard te halen. Ook voor wat betreft het derde punt uit het charter, de verwerping van alle eisen tot uitbreiding van de conventionele arbeidsduur, stelt er zich geen probleem. Tijdens de onderhandelingsronde 1999-2000 werden alle eisen voor een verhoogde flexibiliteit door de vakbonden verworpen. Inzake overuren in de metaalsector ligt het wettelijk toegestane maximum van 65 uur per jaar per werknemer een stuk beneden de EMF-maximumgrens van 100 uur. We moeten hier echter wel aan toevoegen dat in bepaalde subsectoren van de metaal niet-aangegeven overuren veelvuldig voorkomen.

## Tot slot

---

De vaststelling dat de onderhandelingsresultaten in overeenstemming zijn met de EMF-richtlijnen mag ons niet onmiddellijk laten besluiten dat de Belgische metaalvakbonden tijdens de onderhandelingen op een actieve en bewuste manier bezig zijn met de coördineringsgedachte. De uitkomsten van de loononderhandelingen en de situatie voor wat betreft de arbeidstijd vallen binnen de voorzieningen van de coördinatieregels. Gesprekken met de onderhandelaars wijzen echter uit dat de EMF-coördinatieregels op dit moment vooral dienst doet als vergelijkend meetinstrument voor de onderhandelingsuitkomsten *a posteriori*. Met andere woorden, de minimumstandaarden inzake arbeidstijd en de richtlijnen voor loononderhandeling maken op dit moment nog geen structureel deel uit van de onderhandelingswijze van de Belgische metaalbonden.

Dat de EMF-coördinatieregels niet actief deel uitmaakt van de onderhandelingsstrategie is niet toevallig. Uiteraard is coördinatie nodig om een afbod en een negatieve loonspiraal te vermijden. Maar een rechtstreekse koppeling van de onderhandelingsmarges aan een macro-economische analyse zou de onderhandelingsmarges en dus ook de zelfbeschikking van de Belgische onderhandelingspartners sterk verminderen. Typisch voor de bestaande manier van onderhandelen is de uitspraak van een van de onderhandelaars: "We gaan een eerste keer aan de onderhandelingsstafel zitten en voelen hoe warm het water is". Zo'n stijl van onderhandelen laat toe om naast de voorbij productiviteitsstijging ook de toekomstverwachtingen in rekening te brengen. Die stijl zullen de Belgische onderhandelaars niet makkelijk opgeven. Het verloop en de resultaten van de lopende onderhandelingen voor de periode 2001-2002 zullen uitwijzen of de grensoverschrijdende coördinerende aanpak van het EMF intussen meer voet aan de grond heeft gekregen.

*Jürgen Oste*  
*Jan De Schampheleire*  
*Jacques Vilrocx*  
*TESA-VUB*

**Bibliografie**

- EMF, Collective Bargaining with the Euro, resolution adopted at the 3<sup>rd</sup> EMF Collective Bargaining Conference, Frankfurt am Main, 9-10 December, 1998.
- Gollbach, J., Schulten, T., Cross-border collective bargaining networks in Europe. New Approaches to European Coordination of national collective bargaining policy in the metalworking industry. WSI Discussion paper No. 71, August 1999.
- Vilrocx, J., Oste, J., Belgien: Unter dem Druck staatlicher Lohnnormen. Tarifpolitik in der belgischen Metallindustrie. In: Schulten, T., Bispinck, R., (eds.) Tarifpolitik unter dem Euro. Perspektiven einer Europäischen Koordination: das Beispiel Metallindustrie. VSA-Verlag Hamburg, pp. 55-70, 1999.
- Martin, A., Wage Bargaining Under EMU: Europeanization, Re-Nationalization, or Americanization? Center for European Studies, Harvard University, Boston, 1999.