

Het sectoraal overleg: contouren concretiseren

Zoals de traditie in het Belgisch overlegmodel het wil, wordt er om de twee jaar overleg gepleegd en akkoorden gesloten, eerst op nationaal niveau, daarna op sectoraal niveau, desgewenst gevolgd door overleg in de ondernemingen. Ook al zit er het laatste decennium een zekere regelmaat in dit overleg, toch is het nooit een evidentie. In deze bijdrage wordt een overzicht geboden van de inhoud van de sectorale akkoorden die tussen maart 2001 en mei 2001 zijn afgesloten. Aangezien de sectorale akkoorden sterk zijn ingebed in het interprofessioneel akkoord, vatten we dit eerst kort samen.

Het interprofessioneel overleg

Het interprofessioneel overleg voor de periode 2001-2002 werd opgestart in september 2000. De toon van het overleg werd al vrij vlug gezet door de regering. Zo werden in de aanloop naar de begroting 2001 door tal van ministers allerlei plannen ontvouwd die de werknemers de indruk gaven dat er zeven vette jaren in het verschiet lagen, dat de staatskas goed gevuld was en dat er opnieuw heel wat beleidsruimte aanwezig was om een sociaal beleid te voeren. Dit creëerde *hoge verwachtingen* bij de werknemers, zeker op het vlak van de koopkrachtverhoging. Tezelfdertijd lagen er, nog voor de aanvang van het sociaal overleg, beslissingen van de regering op tafel rond arbeidsherverdeling en onthaasting, de belastinghervorming, de bijdrageverlaging, de bevordering van de mobiliteit, de invoering van een wettelijk kader rond werknemersparticipatie en een tweede sectorale pensioenpijler. De sociale partners konden er enkel akte van

nemen, de ene al met meer enthousiasme dan de andere.

Dit heeft de sociale partners er trouwens niet van weerhouden hun *eigen eisen* en verlangens op tafel te leggen. Rond de koopkracht, de permanente vorming van werknemers, de tewerkstellingsmogelijkheden en eindeloopbaanregelingen van oudere werknemers, de mobiliteit en het vakantiegeld werden concrete afspraken gemaakt. Rond het statuut van arbeiders en bedienden, de sociale dialoog in de KMO's, interimarbeid in de bouwsector en formules van tijdsparen werden openingen gecreëerd om het overleg terzake in de Nationale Arbeidsraad of in de sectoren op te starten.

Nieuw in het interprofessioneel akkoord was de expliciete erkenning door de sociale partners van het *belang en de bevoegdheden van de andere beleidsniveaus*. Het Belgisch overlegmodel moet zich inschakelen in de Europese richtsnoeren, evenals in de dynamiek en de initiatieven van de regio's. Tegelijkertijd vragen de sociale partners dezelfde loyaliteit van de regering ten opzichte van de afspraken en engagementen in het interprofessioneel akkoord door zich te onthouden van initiatieven die het bereikte evenwicht kunnen verstoren.

Zoals ook voorgaande keren het geval was, schept dit interprofessioneel akkoord vooral een kader voor het overleg in de sectoren. Zo mag de *loon-*

kost voor de periode 2001-2002 niet meer dan 6,4% stijgen. Deze loonmarge wordt verhoogd met 0,2%, wat de kost vertegenwoordigt van alle solidariteitsafspraken uit het akkoord, en kan verder met 0,4% stijgen in die sectoren die bijzonder goed gepresteerd hebben. De maximale loonmarge werd dus op 7% vastgelegd.¹

Daarbij moet nog de verhoging van het vakantiegeld geteld worden. Een andere afspraak die dateert uit het vorige interprofessioneel akkoord is om de inspanningen voor *permanente vorming* over een periode van 6 jaar systematisch te verhogen van 1,2% tot 1,9% van de totale personeelskosten om te komen tot het gemiddeld niveau van de drie buurlanden. Dat betekent dat via het overleg in de sectoren en de ondernemingen tegen einde 2002 de inspanning van het bedrijfsleven globaal genomen op 1,6% moet worden gebracht. Inzake het *tijdskrediet* werd eerder een minimumkader uitgewerkt dat kon worden uitgebreid door de sectoren. Zo heeft elke werknemer recht op 1 jaar tijdskrediet, maar dat kan worden verhoogd tot maximum 5 jaar via een sectoraal akkoord of een ondernemingscao.

Het sectoraal overleg

Na het interprofessioneel overleg volgt al even traditiegetrouw het sectoraal overleg. Aangezien de interprofessionele akkoorden meer en meer geëvolueerd zijn naar kaderakkoorden, kan het overleg pas opstarten nadat het interprofessioneel overleg is afgerond. De contouren van het overleg liggen dus grotendeels vast, wat niet wegneemt dat er heel wat onderhandelingsruimte overblijft over de modaliteiten. Evenmin is dit een garantie op een overleg zonder conflicten en stakingen. Dit jaar was er *sociale onrust in de bouwsector en in de horeca*, merkwaardig genoeg niet volgens de gebruikelijke breuklijnen werknemers-werkgeversorganisaties. In de bouwsector werd er enkel gestaakt door de socialistische vakbond tegen het ontwerp-akkoord over de interimsector, terwijl de christelijke vakbond dit akkoord wel heeft ondertekend. Zolang niet alle partijen tekenen, kan de CAO echter niet algemeen bindend worden verklaard. In de horecasector ging men zelfs een stap verder. Daar werd door een fractie van de werkgeversorganisatie, verenigd in de vzw Bemora, een kortgeding aangespannen om de ondertekening van het ont-

werpakkoord te verhinderen. Dit betekent een zware aanval op het Belgisch overlegmodel en is voorlopig zonder voorgaande. Het was voor de vakbonden dan ook van het grootste belang een rechtszaak te vermijden. Onder druk van de vakbonden werd de zaak terug ingetrokken, maar de rechter heeft toch geoordeeld de partijen na een maand (dit was in juni 2001) opnieuw te horen. De intrekking is dus nog geen feit, maar het akkoord is eind mei 2001 ook nog niet getekend.

Andere sectoren zijn er wel in geslaagd akkoorden af te sluiten. Eind mei 2001 was er in een 40-tal sectoren een ontwerp-akkoord of een akkoord. Het gaat in hoofdzaak om industriële sectoren. De bediendesectoren blijven voorlopig achter.

Koopkrachtverhoging

Zeven percent was de maximale loonmarge waaraan de sectorale onderhandelaars zich moesten houden. Ondanks verwijten van patronale zijde bij het begin van de overlegperiode dat de vakbonden overall hogere eisen stelden en zich niet hielden aan de afspraken uit het interprofessioneel akkoord, getuigen de akkoorden finaal van een grote zin voor verantwoordelijkheid vanwege alle sectorale onderhandelaars: *nergens wordt de marge overschreden*. De volgende tabel biedt een overzicht per sector. Soms worden de loonsverhogingen uitgedrukt in percentages, in andere sectoren in Belgische frank. Voor de arbeiders gaat het om loonsverhogingen per uur en voor de bedienden om loonsverhogingen per maand.

De koopkracht wordt in tal van sectoren verder verhoogd met een éénmalige premie. Vanuit het IPA werd hiervoor 0,4% voorzien in de loonmarge. Tal van sectoren gingen hier op in: 7 000 BEF in de bouw, 2 000 BEF in de voedingsindustrie, 3 500 BEF in de tabaksector, 27 500 BEF in de gas en elektriciteit, 4 000 BEF in de zandgroeven, 18 000 BEF in de cementfabrieken, 1 000 BEF in de cementagglomeratie en 3 000 BEF in de voedingshandel.

Aangezien de techniek van de loonmarge een aantal onzekerheden inhoudt (de impact van de baremieke verhogingen, de inflatie en de indexering), bouwen een aantal sectoren een *correctiemoment*

in op het einde van de looptijd van de CAO. Op dat moment zal de effectieve inflatie en indexering gekend zijn en zal het saldo ten opzichte van de afgesproken loonnorm worden toegekend via een bijkomende loonsverhoging. Dit is het geval in de bouw, de tabak en de voedingsindustrie. De recente ervaringen met de loonmarge spelen hierin ongetwijfeld een rol. Na afrekening van de periodes '97-'98 en '99-2000 bleek de uiteindelijke ontwikkeling van de loonkost heel wat lager te liggen dan de marge die vooraf becijferd werd (4,4% t.o.v.

6,1% in '97-'98 en (5,2% t.o.v. 5,9% in '99-2000). De verklaring hiervoor moet gezocht worden in de inflatie die in deze periodes naar absolute dieptepunten ging met een automatisch effect op de loonstijgingen via de gezondheidsindex.

Tijdscrediet

In het kader van een betere combinatie gezin en arbeid werd het systeem van loopbaanonderbreking

Tabel.

Overzicht van de loonsverhoging in de sectorale akkoorden.

Groeven	4 à 5 BEF	Metaalhandel	14 BEF
Staal	Verhoging minimumlonen	Potterie	10 BEF
Non-ferro	2,6%	ANPCB	1 720 BEF
Cement	10 à 15 BEF	Internationale handel en transport	2% + 1 000 BEF
Machinebouw	8 BEF + 1% op ondernemingsniveau	Begrafenisondernemers	2%
Garages	14 BEF	Koetswerk	12 BEF
Petroleumnijverheid	18 BEF 3% voor bedienden	Kunststofnijverheid	11 BEF
Chemie	8 BEF voor de minimumlonen, rest op ondernemingsniveau; voor de bedienden 1% + 500 BEF	Voedingshandel	1,8%
Voedingsindustrie	2%	Groothandelaars geneesmiddelen	1 400 BEF voor de bedienden, 8,73 BEF voor de arbeiders
Textiel	13 BEF	Elektriciens	13 BEF
Bouw	10 BEF	havens	2,19%
Houthandel, stoffering en houtbewerking	Enkel indexering	Edele metalen	3%
Leerlooierij en schoennijverheid	4 BEF	Gas en elektriciteit	1,25%
Drukkerijen	2,2%	Metaalrecuperatie	2%
Kranten	2,5%	Papier- en kartonverwerking	1%
Tabak	9 BEF (+ 2 BEF voor sigarettensector)		

verder verfijnd. Op vraag van de regering kregen alle werknemers een recht op een *tijdskrediet van 1 jaar (halftijds of voltijds) en het recht op één vijfde loopbaanvermindering*. De stelsels van ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorg en zorgverlof voor bijstand aan zwaar zieken bleven eveneens behouden. Een vergiftigd geschenk, zo bleek. Hoewel het tijdskrediet is verworden tot een recht voor alle werknemers (m.u.v. werknemers in KMO's met minder dan 10 werknemers), is de duurtijd serieus verminderd van 5 jaar naar 1 jaar, is er minder keuzevrijheid tussen arbeidsregimes (afschaffing 1/4de en 1/3de loopbaanonderbreking) en minder vlotte overgang mogelijk van het ene systeem naar het andere. Het is maar na lang aandringen van de sociale partners dat de sectorale onderhandelaars en de onderhandelaars in de ondernemingen de mogelijkheid hebben gekregen het tijdskrediet verder uit te breiden tot een maximumduur van 5 jaar. Zij kregen tevens de mogelijkheid om de drempel van 5% van de personeelsleden die gelijktijdig in loopbaanonderbreking mogen zijn, te verhogen of om bepaalde categorieën van personeel uit te sluiten.

Uit de akkoorden blijkt dat de sectoren enkel op het eerste zijn ingegaan, met name de verhoging van het tijdskrediet. Een aantal sectoren hebben het tijdskrediet verhoogd tot 2 jaar (garages, staal arbeiders en bedienden, edele metalen, dagbladen, ANPCB en metaalrecuperatie). In deze laatste sector is nog een expliciet akkoord nodig op ondernemingsvlak. De non-ferro, metaal, textiel, internationale handel en transport en de metaalhandel breiden het tijdskrediet uit tot 3 jaar en de petroleumnijverheid, de chemie, de leerlooierijen, de schoennijverheid, de vezelcement en de kappers tot 5 jaar. In een aantal sectoren kan het tijdskrediet verder worden verlengd op bedrijfsniveau.

Op de andere punten, bijvoorbeeld de verhoging 5%-drempel of de uitsluiting bepaalde categorieën wordt veel minder ingegaan, met uitzondering van de textielsector. Daar worden de werknemers verplicht het tijdskrediet op te nemen in periodes van minimum 1 jaar, voor werknemers in ploegenarbeid geen opname van halve dagen en worden onderhandelingen op ondernemingsvlak hierover niet toegestaan. Ook in enkele paritaire comités voor de bedienden zijn hierover discussies bezig, maar daar zijn nog weinig akkoorden afgesloten.

De Vlaamse aanmoedigingspremie

Ook het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies werd hervormd. Met ingang van 1 januari 2002 worden nog 5 formules weerhouden waarvoor werknemers een aanmoedigingspremie kunnen aanvragen: voor zorgverlof, opleidingskrediet, één vijfde loopbaanvermindering, bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden of voor een landingsbaan (+50-jaar). Deze premie komt *bovenop de federale onderbrekingsuitkering*. De toekenning van een Vlaamse aanmoedigingspremie is echter uitdrukkelijk gekoppeld aan het afsluiten van een sectoraal akkoord terzake of, bij ontstentenis, een bedrijfsakkoord. Voor werknemers in sectoren of bedrijven die hierover geen akkoord hebben afgesloten, moet een bijkomende regeling worden uitgewerkt in VESOC. De hoogte van de premie is zelfs afhankelijk gemaakt van het potentieel aantal werknemers waarvoor het recht is geopend en zal pas later bepaald worden.

Deze *koppeling van Vlaamse bevoegdheden aan sectorale akkoorden* bleek in het overleg helemaal geen evidentie. De meeste paritaire comités zijn nog steeds federaal georganiseerd en sluiten akkoorden af voor werknemers uit het hele land. Het invoegen van een clause of bijlage die enkel van toepassing is op één landsgedeelte stootte op heel wat onbegrip en weerstand, los van de onwil bij een aantal werkgeversorganisaties (bv. chemie) om het onderbreken van de loopbaan verder aan te moedigen via extra premies. Vaak werd hier apart over onderhandeld, nadat er een CAO was afgesloten.

Negenentwintig sectoren sloten tot op heden hier rond een akkoord af, het merendeel voor de vijf formules. Enkel in de textielsector werden slechts drie van de vijf formules toegelaten (zorgverlof, landingsbanen en bedrijven in herstructurering of moeilijkheden). In 21 andere sectoren wordt nog onderhandeld.

Brugpensioenen

Tijdens de onderhandelingen van het interprofessioneel akkoord kwam er zware druk vanuit patronale en politieke zijde om de brugpensioenregelingen *minder aantrekkelijk te maken of zelfs af te*

schaffen. In het kader van de actieve welvaartstaat wil men de te lage werkzaamheidsgraad bij +50-jarigen verhogen. Eén van de grote boosdoeners zou volgens hen het aantrekkelijke brugpensioenstelsel zijn, alhoewel slechts 7% van de bevolking tussen 50 en 64 jaar in het brugpensioenstelsel zit. Veel effect op de werkzaamheidsgraad kan dus niet verwacht worden van een afschaffing van het brugpensioen.

Uiteindelijk hebben de sociale partners uit alle sectoren zich geëngageerd om de bestaande mogelijkheden in sectorale of bedrijfscao's inzake halftijds en voltijds brugpensioen te verlengen, evenals de uitzonderingen hierop voor bedrijven in herstructurering of in moeilijkheden. In de textiel heeft men gelijktijdig ook de aanvullende vergoeding voor de werknemers met 4 000 BEF per maand verhoogd. Enkel in het ANPCB werd het brugpensioen iets minder aantrekkelijk gemaakt door de werkgever zelf te laten betalen (i.p.v. het sociaal fonds), voor de aanvullende vergoeding van brugpensioneerden die nog geen 59 jaar zijn en dit tot de leeftijd van 59 jaar.

Fondsen voor Bestaanszekerheid

De Fondsen voor Bestaanszekerheid betalen werknemers die tijdelijk van een uitkering moeten leven tengevolge van ziekte of (tijdelijke) werkloosheid een *bijkomende vergoeding bovenop hun uitkering*. In elke sector bestaan hierover eigen afspraken. Op die manier wordt de kloof tussen loon en uitkering verkleind en meer inkomensgarantie geboden. Deze fondsen blijven uiteraard belangrijk, zolang de statuten van arbeiders en bedienden niet op elkaar zijn afgestemd en tijdelijke werkloosheid blijft bestaan. Tijdens de overlegronde 1999-2000 bijvoorbeeld werden in bijna alle sectoren met dergelijk Fonds de dagbedragen ingeval van ziekte of werkloosheid nog verhoogd. In de akkoorden 2001-2002 worden de bestaande systemen wel geconsolideerd, maar slechts een beperkt aantal sectoren (7) verhoogt de dagbedragen.

Permanente vorming

Permanente vorming was tijdens de vorige overlegronde 1999-2000 één van de belangrijkste thema's.

Optie in het interprofessioneel akkoord was om de vormingsinspanningen te *verbogen van 1,2% naar 1,9% van de personeelskosten in 2006*, met een tussenstap van 1,4% in 2000 en 1,6% in 2002. Heel wat sectoren hebben toen hun inspanningen voor de permanente vorming van werknemers en risicogroepen verhoogd.

In de sectorale akkoorden 2001-2002 worden deze inspanningen wel verder gezet, maar is er geen verhoging voorzien, enkele uitzonderingen niet te na gesproken. In de sector van vezelcement, papier en karton en de drukkerijen wordt de bijdrage verhoogd van 0,10% tot 0,15% voor de risicogroepen. In een aantal andere sectoren (o.m. textiel en confectie en metaal) worden er wel aparte akkoorden afgesloten over het vormings- en opleidingsbeleid, zonder evenwel de bijdragen te verhogen. In de sector van de voeding is er zelfs een tijdelijke opschorting van betaling aan het sociaal fonds, omdat men eerst de reserves wil wegwerken. Daarmee lijkt het waarschijnlijk dat een aantal sectoren de vooropgestelde doelstelling van 1,6% niet zullen halen.

Daartegenover staat dat *een aantal sectoren hun opleidingsbeleid verder verdiepen*. In de bouwsector wil men vooral verderwerken aan het realiseren van een opleidingscultuur, via o.m. de realisatie van 600 000 opleidingsuren en de promotie van opleidingsplannen.

In de metaalsector wordt het systeem van de *'kredieteller'* verder verfijnd door expliciet een koppeling te maken tussen de opmaak van een opleidingsplan en het afbouwen van de teller. Ook het aantal opleidingen die hiervoor in aanmerking komen, wordt uitgebreid.

Binnen het ANPCB krijgen de werknemers een recht op 2 opleidingsdagen per jaar, voor opleidingen gegeven of erkend door CEVORA of voor andere opleidingen die leiden tot een hogere professionele kwalificatie. De werkgevers zijn ertoe gehouden een opleidingsplan op te stellen. In de sector van de internationale handel en transport en in de drukkerijen krijgen de werknemers recht op 1 dag opleiding per jaar.

Harmonisering van het arbeiders- en bediendenstatuut

In het interprofessioneel akkoord hebben de sociale partners afgesproken de verschillen tussen beide statuten te bestuderen en voor eind 2001 conclusies neer te leggen die een duurzame oplossing mogelijk maken. Daardoor hebben de meeste sectoren een *afwachtende houding* aangenomen. In een aantal sectoren werden kleine aanpassingen afgesproken inzake de opzegtermijnen en de 'carensdag'.

Wat de *opzegtermijnen* betreft, verwijzen de meeste sectoren naar de toepassing van CAO 75. Hierin worden de opzegtermijnen voor arbeiders bij ontslag verlengd, als een eerste stap in de richting van de opzegtermijnen van bedienden die doorgaans langer zijn. Bij de afsluiting van CAO 1999 was de CAO enkel van toepassing indien er geen eigen afspraken zijn in het paritair comité, maar vanaf juli 2002 worden deze opzegtermijnen verplicht voor alle paritaire comités. In een aantal sectoren, waaronder de textiel en de petroleumnijverheid, marmergroeven, voortbrenging van papier en karton, drukkerijen en de bewerking van papier en karton, is afgesproken over te gaan tot een vervroegde toepassing van deze CAO.

Wat betreft de *carensdag* worden opnieuw een aantal stappen gezet: betaling eerste carensdag overall in de chemie, zandgroeven in Wallonië, marmergroeven, steenbakkerijen, voortbrenging van papier en karton; betaling van de eerste carensdag voor werknemers met min. 3 jaar anciënniteit in de voedingsindustrie en de tweede carensdag indien de werknemer over 6 jaar anciënniteit beschikt. In de non-ferro en de schoennijverheid blijft de huidige regeling gehandhaafd; in een aantal sectoren (aarden potten, drukkerijen, papierverwerking, tabak) wordt de carensdag volledig afgeschaft.

Extralegaal pensioen

Nieuw en actueel in het sectorale overleg is de creatie van *sectorale pensioenfondsen*. Zoals overeengekomen met de regering worden de bijdragen die hiervoor door de werkgever gestort worden, buiten de loonnorm gehouden. Dit moet de sectoren ertoe brengen eigen pensioenfondsen op te

richten. Drie sectoren hebben het op komst zijnde wettelijk kader niet afgewacht en gaan nu reeds over tot de oprichting van een pensioenfonds. In de sector van de garages en de metaalhandel bijvoorbeeld zal 1% van de lonen in het fonds gestort worden en de textiel zal starten met ingang van de volgende CAO 2003-2004. In de voedingsindustrie, het ANPCB en stoffering- en houtbewerking wordt de oprichting onderzocht.

In de metaal en de non-ferro bestaat dit fonds reeds en worden vooral de bedragen verhoogd: 0,6% in totaal in de non-ferro, 1,25% (en later 1,5%) in de metaal. In de petroleumsector wordt de eigen sectorregeling grondig doorgelicht en tegen eind 2002 omgevormd tot een nieuw pensioenstelsel.

Waarover de sectorale akkoorden niet spreken

De *winstparticipatie* staat reeds enkele jaren op de politieke agenda. Ondanks protest van de vakbonden, die geen vragende partij zijn, heeft de regering toch een wettelijk kader uitgewerkt. Het is wellicht doordat dit wettelijk kader voorlopig nog niet gepubliceerd is, dat er niets in de sectorale akkoorden staat. Maar ook de evolutie van de beurs maakt de sociale partners extra voorzichtig.

Groot discussiepunt tijdens het interprofessioneel overleg was de vraag van de werkgevers naar meer *flexibiliteit* en concreet de *individualisering van de afspraken* terzake. Na evaluatie in de sectoren blijkt dat de flexibiliteit vandaag reeds zeer hoog is en dat er voldoende wettelijke mogelijkheden bestaan om flexibel te werken (overuren, diverse arbeidstijdregelingen, ploegensystemen, weekend- en overbruggingsploegen, glijdende arbeidstijden, interimarbeid, ter beschikkingstelling, uitbesteding, ...). Er zijn dus geen bijkomende afspraken gemaakt. Twee uitzonderingen hierop: invoering van het vijfploegenstelsel in de petroleumnijverheid en de discussie rond de invoering van interimarbeid in de bouwsector. Hierover is het interprofessioneel akkoord vrij duidelijk: vanaf 1 januari 2002 zal interimarbeid in de bouwsector mogelijk worden. Daarom werd binnen het paritair comité van de bouw een protocol uitgewerkt dat de mogelijkheid van interimwerk voorziet, zij het enkel via specifieke bouwinterimkantoren die daarvoor een erkenning moeten hebben. De uitzendarbeid wordt aan zeer strikte regels onderworpen, zowel

op het vlak van waarborgen rond het sociaal statuut van de uitzendkracht als op het vlak van de organisatie van de uitzendarbeid en de controle. Het akkoord is tot op heden niet door alle sociale partners ondertekend waardoor er nog steeds geen afgesloten sectorale CAO is.

Tot slot

Hoewel de onderhandelingen nog niet in alle sectoren zijn afgerond, getuigen de afgesloten akkoorden van de *moeilijke evenwichtsoefening* die het sociaal overleg altijd is. De eisen van werkgevers- en werknemersorganisaties liggen vaak ver uit elkaar, waarbij elk akkoord een zaak van geven en nemen is. Verworvenheden uit het verleden kunnen nooit als een evidentie beschouwd worden en kunnen bijgevolg elke twee jaar in vraag gesteld worden door één van de sociale partners.

We behandelden in dit artikel enkel de belangrijkste thema's uit de akkoorden. In heel wat akkoor-

den zijn er ook afspraken gemaakt over mobiliteit, over de kwaliteit van de arbeid en over sectorspecifieke zaken. We zijn ook niet dieper ingegaan op de internationale solidariteit en internationale samenwerking met werkgevers- en werknemersorganisaties in andere delen van de wereld, wat nochtans een nieuw element is in het interprofessioneel akkoord.

Sandra Rosvelts
Studiedienst ACV

Noot

1. De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen verplicht de sectorale onderhandelaars rekening te houden met een loonmarge, die door de sociale partners wordt afgesproken op basis van het Technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.