

De nationale arbeidsraad: een constante in het sociaal overleg

Paul WINDEY
Voorzitter Nationale Arbeidsraad

I. Rol van de Nationale Arbeidsraad (NA) in het belgisch overlegmodel

De NA situeert zich aan de top van een hele sociale overlegpiramide die de laatste vijftig jaar opgebouwd is. Dat overleg zelf bestond al veel langer, maar de Raad werd opgericht door de wet van 29 mei 1952, in het kader van het Sociaal Pact dat kort na de WOII werd uitgevoerd.

Op federaal vlak zijn er 2 instellingen waarin sociale partners – vakbonden en werkgevers - overleg plegen en adviezen uitbrengen: de NA voor sociale aangelegenheden en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) voor economische aangelegenheden. Die adviezen gelden voor alle sectoren – intersectoraal – en voor het hele land en zijn gericht aan de federale overheid.

Op sectoraal vlak is dat overleg uitgebouwd in de paritaire comités, op ondernemingsvlak via de syndicale delegatie en de ondernemingsraad.

Dat geheel is eigenlijk één piramide met als bedoeling de vakbonden en werkgeversorganisaties een plaats te geven binnen ons democratisch politiek bestel. Op regionaal vlak bestaan gelijkaardige overlegorganen. In Vlaanderen is dat de Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen, de SERV.

II. Kenmerken van de Nationale Arbeidsraad

De Raad is een publiekrechtelijke instelling met eigen rechtspersoonlijkheid. Hij is Paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgevers- en van werknemersorganisaties. Er zetelen geen vertegenwoordigers van de overheid. De financiering is wel verzekerd door een overheidstoelage.

De Raad heeft het recht om adviezen of voorstellen te doen aan de federale overheid, op eigen initiatief of op vraag van de Federale Regering of Parlement. Een belangrijk aantal sociale wetten bepaalt dat de Raad advies moet verlenen voor de uitvoering van die wetten.

De Raad beschikt over een eigen secretariaat dat geleid wordt door een paritair samengesteld Uitvoerend Bureau. De website van de Raad is www.nar.be

III. Rol en functie van de Raad

De Raad is eigenlijk een forum waar vakbonden en werkgeversorganisaties bijna dagelijks diverse thema's bespreken, vooral inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid. Die besprekingen leiden tot adviezen, aanbevelingen aan de overheid. Er werden tot nu toe méér dan 1500 adviezen uitgebracht. Ongeveer 80% van die adviezen zijn unaniem.

De rol van de Raad werd evenwel bijzonder versterkt door de Wet van 5.12.1968. Die biedt de mogelijkheid om Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO's) af te sluiten op federaal vlak voor de hele private sector.

Die CAO's kunnen algemeen verbindend verklaard worden bij Koninklijk Besluit en verkrijgen daardoor bijna dezelfde rechtskracht als een wet. Tot nu toe werden 84 CAO's afgesloten.

Door de Europese integratie heeft de Raad er bijzondere dimensie bijgekregen. De Raad overlegt nu ook – en méér en méér – over sociale thema's die op het europees niveau aan bod komen. Zo'n 40% van alle activiteiten van de Raad houdt verband met beleidsvoorbereidend werk, maar ook met uitvoering van Europese beslissingen op sociaal vlak.

IV. Een parallele vorm van democratische besluitvorming

De Nationale Arbeidsraad wordt ook wel het 'federaal sociaal parlement' genoemd. Het is een alternatieve – parallele vorm van besluitvorming. In België heeft dit een bijzondere waarde, aangezien zowel vakbonden als werkgeversorganisaties in België bijzonder representatief zijn. Vakbonden vertegenwoordigen samen méér dan 2,5 miljoen betalende leden: zij spreken in naam van die leden en zij krijgen via een uitgebreid intern consultatiemechanisme een mandaat voor alle beslissingen of standpunten die zij innemen. Ook werkgeversorganisaties zijn in België bijzonder representatief.

Deze vorm van collectief overleg dat rechten en verplichtingen creëert is een vrij unieke vorm van sociale democratie.

V. Het belgisch overlegmodel: uit de tijd?

De vraag of ons overlegmodel nog aangepast is aan de huidige socio-economische omgeving is een vraag die de Raad al gedurende zijn hele bestaan meedraagt: biedt dit overlegmodel een antwoord op de grote uitdagingen: behoefte aan flexibiliteit voor ondernemingen en voor werknemers, de vergrijzing, de financiering van de sociale zekerheid, globalisering en internationale concurrentie?

Soms wordt de indruk gewekt dat ons sociaal model heeft 'afgedaan' en dat alles beter kan geregeld worden via de politieke besluitvorming of via overleg op ondernemingsniveau. Het is tekenend dat Europa, zowel de Regerings- en Staatsleiders als de Europese Commissie, steeds meer de hulp inroept van de sociale partners en het sociaal overleg om de Europese integratie mee te schragen.

Het sociaal overleg staat niet buiten die realiteit en de verhouding ten aanzien van de politieke overheid is altijd al een zeer dynamisch gebeuren geweest: pe-

riodes dat het overleg succesrijker was, maar ook andere. Ons individueel, maatschappelijk en economisch leven verandert bijzonder snel. Dat geldt ook voor het overleg, al gebeuren die wijzigingen iets langzamer, maar zeker goed overlegd... Dat valt te merken aan de aard van de thema's en activiteiten van de NA. Naast de traditionele thema's inzake arbeidsrecht (lonen en arbeidstijd) zijn er nieuwe thema's aan bod gekomen, ook op een 'modernere' manier. De Raad beperkt zich tot het vastleggen van een basiskader, minimale voorschriften en procedures die verder uitgewerkt worden in de sectoren en ondernemingen. Er zijn heel wat nieuwe, kwalitatieve thema's aan bod gekomen, die gestuurd worden vanuit de NA: bestrijding van stress, de bescherming van de privacy, opleiding, het activeren van de socialezekerheidsbijdragen, niet-discriminatie, de vergrijzing...

Een tweede evolutie, die ondertussen toch al veertig procent van de activiteiten van de Raad uitmaakt, is de betrokkenheid bij het Europese beleid. De Raad is zéér actief op Europees vlak: met beleidsvoorbereiding, het voorbereiden van richtlijnen, het meewerken aan nieuwe coördinatie- en beleidsinstrumenten inzake werkgelegenheid en sociale bescherming. Maar ook bij de uitvoering ervan is de Raad een voorloper. Heel wat Europese richtlijnen werden in België omgezet bij CAO afgesloten in de NA.

Recent gebeurde dit nog voor de omzetting van de Europese richtlijn over de Europese vennootschap door de C.A.O. nr. 84. Eerder was dit al het geval voor de richtlijnen betreffende de Europese ondernemingsraden, de overgang van onderneming, collectief ontslag, ouderschapsverlof, deeltijdse arbeid.

VI. De verhouding van de NA tot de 'interprofessionele akkoorden'

De 2-jaarlijkse onderhandelingsronde tussen de vakbonden en de werkgeversorganisaties met het oog op het afsluiten van een 'Interprofessioneel akkoord' (IPA) gebeurt niet in de Nationale Arbeidsraad. Dat is het werk van de 'Groep van 10': de leiders van dezelfde organisaties die zetelen in de NA. Zij doen dat op een informele manier, buiten de NA. Dat IPA is eigenlijk een soort 'regeringsverklaring' tussen de federale sociale partners: een informeel akkoord, waar afspraken gemaakt worden tussen vakbonden en werkgeversorganisaties onderling, maar waar ook gemeenschappelijke vragen gesteld worden aan de federale Regering. Bij de uitvoering van dit IPA is de NA wel direct betrokken, hetzij door het afsluiten van CAO's, hetzij door het opstellen van technische adviezen aan de overheid.

VII. De overheid als derde partner: een driehoeksverhouding

De 'regulerende' overheid is steeds indringender aanwezig in ons dagelijks leven. Het sociaal overleg ondervindt daar uiteraard ook de gevolgen van. Af-

spraken tussen sociale partners worden gestimuleerd - mogelijk gemaakt door de overheid. De CAO's inzake brugpensioenen, loopbaanonderbreking, tijdskrediet zijn daar een goed voorbeeld: het gebruik daarvan, de rechten en plichten worden geregeld in de CAO, de overheid betaalt een deel van de kost. Je krijgt dus in de praktijk meer en meer een driehoeksrelatie tussen overheid en sociale partners.

Ook de recente gesprekken over het interprofessioneel akkoord werden geholpen door de tussenkomst van de overheid die werd in het vooruitzicht gesteld, o.m. inzake verlaging van de kosten voor overuren.

Die evolutie gaat onverminderd verder, ook omdat het model van onze arbeidsverhoudingen verandert: studeren tot je 18, voltijds werken bij één werkgever tot je 65^e en nadien op pensioen: dat is niet meer het enige model.... Wat er binnen die beroepsjaren gebeurde was vroeger een zaak van werkgever en werknemer.

Sinds een aantal jaren krijgen we de tendens dat de beroepsactiviteiten meer en meer gaan interfereren met de vrije tijd of de gezinssituatie; beide partners gaan werken. Dat vraagt om een andere organisatie van werk en privé-leven. Flexibele carrières, arbeidscontracten, arbeidstijden vragen méér regels en voorzieningen dan het traditionele model.

Maar ook binnen de arbeidsverhoudingen zijn nieuwe thema's binnengeslopen: stress, pesten op het werk, milieu-aspecten, nieuwe technologieën, gezin en arbeid... Dat overstijgt de traditionele relatie werkgever-werknemer. Hierdoor wordt het sociaal overleg verruimd, maar verwatert het ook deels omdat het minder zichtbaar en complexer wordt.

Mediatisering van de politieke besluitvorming, maar ook het economisch 'korte termijndenken' zijn andere tendenzen die het overleg beïnvloeden.

Na de perikelen rond het Interprofessioneel Overleg staan we duidelijk voor een uitdaging voor het sociaal overleg. Het valt te hopen dat het debat over de vergrijzing en de financiering van de sociale zekerheid in een serene sfeer kan verlopen.

Een degelijk sociaal overleg vraagt vooral sterke sociale partners, goede interne communicatie en consultatieprocedures, leiders die kunnen en mogen denken op langere termijn. Maar ook een gezonde relatie en wederzijds respect tussen politiek en sociaal overleg.

De Nationale Arbeidsraad biedt hiervoor een forum dat een dagdagelijkse gedachtenwisseling toelaat tussen organisaties met – per definitie – tegengestelde belangen.

Dat zijn de ingrediënten voor een boeiend, onvoorspelbaar en dynamisch spel van krachtsverhoudingen. Met toekomst.