

Sociaal recht

Evolutie van het sociaal-economisch overleg in België¹ een patronale visie

Tony VANDEPUTTE

Ere-gedelegeerd bestuurder VBO en secretaris-generaal ICC-België

¹ De term sociaal-economisch overleg is meer aangewezen dan sociaal overleg. Al naar gelang van de periodes en de omstandigheden ligt het accent meer op sociale verworvenheden of op de economische uitdagingen.

Inleiding

Gedurende lange jaren werd het Belgisch sociaal-economisch model opgehemeld. Wij waren er zelfs van overtuigd dat Europa er goed aan zou doen om ons voorbeeld te volgen. Nadien gingen er steeds meer stemmen op om te beweren dat het Belgisch sociaal-economisch overleg had afgedaan. Desondanks werden de jongste twintig jaar belangrijke sociale akkoorden afgesloten. Maar de vraag blijft: is het overleg bij machte bij te dragen tot de sociale vooruitgang? Biedt het een zinvol antwoord op de prangende uitdagingen waarvoor wij staan zoals de mondialisering, de vergrijzing van de bevolking, de hervorming van de sociale zekerheid, de verhoging van de activiteitsgraad, enz.?

In deze bijdrage wil ik eerst pogen om het sociaal-economisch overleg te omschrijven om nadien in vogelvlucht de grote periodes van het overleg te beschrijven waarbij ik wat langer bij de recente periode zal stilstaan. Ook het Europees en het regionaal sociaal-economisch overleg komen kort aan bod. Na op de belangrijkste resultaten gewezen te hebben, zullen een aantal punten van kritiek overlopen worden om ten slotte de vraag te beantwoorden hoe het nu verder moet.

I. Wat is sociaal-economisch overleg?²

§ 1. Definitie

Het sociaal-economisch overleg is een methode (geen doel) waarbij de sociale partners onder elkaar en/of met de regering belangrijke sociaal-economische problemen die hen aanbelangen, bespreken om een voldoende graad van consensus te bereiken die een akkoord onder sociale partners of een voldoende gedragen beslissing vanwege de regering mogelijk maakt.

- Het sociaal-economisch overleg is geen doel. Door sommigen wordt het sociaal overleg gelijk gesteld met sociale vooruitgang en sociale vrede. Dit zijn de motiveringen of een resultaat van het overleg maar sociaal overleg staat niet gelijk met sociale vrede of sociale vooruitgang.
- Het sociaal-economisch overleg handelt over materies die de sociale partners aanbelangen. Wat men hier precies mee bedoelt, varieert in de tijd. Vandaag maken economische thema's (b.v. de concurrentiepositie) meer deel uit van het overleg dan in de jaren 1960-1974.
- Onder elkaar en/of met de regering. De sociale partners staan op hun autonomie maar in de praktijk speelt de overheid een belangrijke rol: ofwel als (gelukkige of minder gelukkige) inspirator, ofwel als pottenlijmer en/of financier ofwel omdat ze gewoon mee aan tafel wil zitten ervan uitgaand dat de problemen de verantwoordelijkheid en/of mogelijkheden tot consensus van de socia-

² Wij hebben het in het vervolg over het inter-professioneel overleg. Dit is natuurlijk slechts een beperkt deel van het overleg dat eveneens en zelfs in de eerste plaats op het niveau van de bedrijfstak en de onderneming plaats heeft.

- le partners overstijgen. Naarmate de sociale partners het minder vaak onder elkaar eens worden, neemt het belang van de overheid in het overleg natuurlijk toe.
- Als de consensus toereikend is, mondt het overleg uit in een akkoord maar als er geen akkoord is, betekent dit niet meteen dat er geen overleg is of dat het overleg volledig gefaald heeft. Er zijn talrijke voorbeelden in de jaren negentig en dichterbij ons – bv. met het generatiepact en het ontwerp inter-professioneel akkoord van 2005 dat door de vakbonden werd afgewezen – waarbij er geen akkoord kon worden bereikt maar de regering het resultaat van het (mislukte) overleg nagenoeg ongewijzigd overneemt omdat ze oordeelt dat hierover een voldoende consensus bestaat.

II. Het sociaal-economisch overleg in vogelvlucht³

De oorsprong van het naoorlogs sociaal overlegstelsel ligt in het ontwerp van sociaal solidariteitspact van 1944 en de verschillende wetsbesluiten (o.m. van 9 juni 1945 die een wettelijk statuut geeft aan de paritaire comités) die er uitvoering aan geven.

Het ontwerpact en zijn uitvoering berusten op de volgende beginselen: de economische vooruitgang komt tot stand door de goede werking van de markt, het doel van de economische groei is de verbetering van de levensstandaard van de bevolking, de vruchten van de groei moeten billijk verdeeld worden en hiertoe moet een institutioneel kader worden opgezet (voor de loonvorming en de sociale zekerheid). De loyale samenwerking en de sociale vrede liggen aan de basis van het sociaal overleg: de werknemer erkent het gezag van de werkgever en de werkgever erkent het syndicaal gegeven, het sectoraal niveau is het meest aangewezen niveau voor het overleg over de verdeling van de productiviteitswinsten, het paritair overleg (tussen werkgever en werknemers) wordt het model en de rol van de overheid is beperkt.

§ 1. De eerste stappen (1945-1960)

Tussen 1945 en 1960 bevindt ons land zich in een fase van wederopbouw en de beginselen die worden vooropgezet alsook het systeem dat wordt uitgewerkt vinden niet meteen hun kruissnelheid.

De nationale regering en het nationaal overlegniveau spelen een belangrijke rol. Het is vaak in een crisissfeer dat tussen regering, werkgevers en werknemers akkoorden worden gesloten. De onderwerpen van het overleg zijn de bevoorrading van het land, de lonen en de prijzen. De ontwikkeling van de lonen en prij-

³ Zie hiervoor M. JADOT 'La concertation sociale' en Luc DENAYER en Etienne MICHEL 'Formation des salaires et compétitivité' in *Reflets et perspectives*, 2000- I 'Que nous est-il arrivé? Un demi-siècle d'évolution de l'économie belge' onder leiding van Isabelle CASSIERS en Tony VANDEPUTTE 'Het inter-professioneel sociaal-economisch overleg 1986-2005, VBO-uitgave.

zen wordt in verband gebracht met de muntstabiliteit. Ook het energiedossier (steenkool) komt uitvoerig aan bod.

De gunstige uitgangspositie van België na WO II doordat zijn productieapparaat vrij ongeschonden is gebleven, wordt geleidelijk uitgehold: de productiviteit neemt minder snel toe dan bij onze partners en de herwaardering van de BEF tegenover de belangrijkste munten is schadelijk voor onze concurrentiepositie. In deze context pogen de sociale partners en de regering trouw te blijven aan de beginselen van het ontwerp van sociaal solidariteitspact waarbij het behoud van de koopkracht en de strijd tegen de inflatie voorrang krijgen.

§ 2. De jaren van de sociale programmatie (1960-1974)

Het economisch herstel wordt bewerkstelligd door de talrijke buitenlandse investeringen, de oprichting van de gemeenschappelijke markt, de beschikking over talrijke en goed geschoolde werkrachten en de expansiewetten. De economische groei is zeer krachtig. Tussen 1960 en 1974 daalt de economische groei nooit onder 3,1% per jaar. Hij haalt zelfs één keer 6,9%.

Het is in deze context dat de inter-professionele gesprekspartners op 11 mei 1960 het eerste sociaal programatieakkoord ondertekenen. Hierbij wordt het niet-interventionisme van de overheid in het sociaal overleg als principe geponeerd. De sociale voordelen toegekend over een bepaalde periode hebben als tegenprestatie de verbintenis tot sociale vrede.

De loonvorming wordt volledig doorverwezen naar het sectorale niveau waarbij in de praktijk de sterke sectoren een zuigefect hebben op de zwakkere.

Inter-professionele akkoorden vervullen bijgevolg een rol van solidariteit en coördinatie. In die periode komt de overheid toch tussen om de inhoud van het sociaal akkoord aan te vullen of om de gesprekspartners opnieuw rond de tafel te krijgen.

§ 3. De breuk (1975-1985)

Vanaf 1973 sputtert de economie: de verhoging van de petroleum prijzen, de muntschommelingen en de opkomst van nieuwe concurrenten wegen op de economische groei. De spanning tussen tewerkstelling en/of meer loon neemt toe.

De sterke sectoren geven er de voorkeur aan de lonen verder te verhogen om sociale conflicten te vermijden eerder dan de productiviteitswinsten in lagere prijzen om te zetten. Zoals in de jaren zestig voelen de zwakkere sectoren zich verplicht om te volgen.

De werkloosheid in de industrie neemt toe maar er worden mechanismen uitgebouwd om de situatie te lenigen zoals het brugpensioen. De overheid werft eveneens massaal aan om het verlies aan arbeidsplaatsen te compenseren.

De monetaire politiek (sterke munt), de begrotingspolitiek (aanzienlijke verhoging van de uitgaven) en het gebrek aan discipline inzake inkomensontwikkeling maken de situatie onhoudbaar.

De sociale partners zijn het grondig oneens over de middelen om de crisis te bestrijden terwijl de zich snel opvolgende regeringen er niet in slagen greep te krijgen op de gebeurtenissen. Over de periode 1975-85 wordt er geen inter-professioneel akkoord meer gesloten^{4 5}.

§ 4. Rationeel maar ontoereikend (1986-2008)

A. De inter-professionele akkoorden (IPA)

Een inter-professioneel akkoord is een raamakkoord die de meeste bedrijfstakken van de privé-sector dekt en waarbij de sociale partners onder mekaar en voor de volgende 2 jaar een consensus pogen te bereiken over het kader voor de ontwikkeling van de loonkosten en andere actuele sociaal-economische thema's. Deze thema's variëren over de tijd maar werkgelegenheid en competitiviteit maken steeds deel uit van de discussies. Sedert de wet van 1996 op het behoud van het concurrentievermogen van het land moeten de sociale partners alleszins de loonnorm, t.t.z. de maximaal toegelaten loonkostenontwikkeling voor de volgende twee jaar vastleggen.

Het wordt onderhandeld door de groep van 10 die bestaat uit de leiders van de meest representatieve organisaties van werkgevers, werknemers, KMO's en land- en tuinbouw. De groep wordt traditioneel voorgezeten wordt door de voorzitter van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO). De groep van 10 heeft geen wettelijk of reglementair bestaan⁶.

Een kort overzicht⁷:

Het inter-professioneel overleg 1986-2008 verschilt sterk van dat van de voorgaande periodes. Vooral in het begin worden nog sociale voordelen toegekend maar de kosten van de akkoorden verminderen met de tijd. Daarentegen wegen de economische contraintes voor de bedrijven alsook de hoge werkloosheid steeds zwaarder door op de onderhandelingen. Geleidelijk aan komen er ook meer werkgeverseisen aan bod en de noodzakelijke lastenverlaging treedt steeds meer op de voorgrond. Het gaat meer en meer over kaderakkoorden waarbij tevens een aan-

⁴ Het akkoord van 1981 wordt niet meegerekend omdat het onder dwang van de regering tot stand kwam; dwang in de mate dat de regering een wet klaar had met de inhoud van het akkoord dat door de regering was opgesteld voor het geval de sociale partners het niet zouden ondertekenen.

⁵ Men mag uit het wegblijven van inter-professionele akkoorden niet afleiden dat er in die periode geen overleg geweest is maar dan hoofdzakelijk bilateraal tussen de sociale partners en/of met de regering.

⁶ De Groep van 10 bestaat in de realiteit uit elf leden.

⁷ Voor een grondige analyse zie T. VANDEPUTTE, 2005, 'Het interprofessioneel sociaal-economisch overleg 1986-2005, VBO-uitgave.

tal nieuwe aandachtspunten zoals vorming, mobiliteit, administratieve vereenvoudiging, de verzoening tussen professionele activiteit en gezinsleven, onderzoek en ontwikkeling, acties tegen discriminatie of resultaatsgebonden voordelen e.a. opduiken.

Indien men de verschillende akkoorden wil kenmerken, zou men kunnen zeggen dat met de IPA's van 1986 en 1988 opnieuw wordt aangeknoopt met de vroegere traditie van het overleg maar dat de kostprijs van de akkoorden vermindert. Vanaf 1990 treden de economische contraintes (nationale en Europese) alsook de bestrijding van de werkloosheid meer op de voorgrond. In 1992 komen voor het eerst werkgeveerseisen o.m. inzake flexibiliteit duidelijk aan bod. In 1994 wordt het accent volledig op werkgelegenheid en lastenverlaging gelegd. In 1998, na vier jaar onderbreking, wordt een omvattend akkoord gesloten waarbij de Europese en regionale dimensies zijn ingebouwd en een nieuw evenwicht wordt afgesproken tussen lastenverlaging, vorming en tewerkstelling. Vanaf dan is er geen sprake meer van een rechtstreekse band tussen lastenverlaging en het creëren van arbeidsplaatsen. In dat akkoord wordt voor het eerst een indicatieve loonnorm tussen vakbonden en werkgeversorganisaties afgesproken. Het akkoord van 2000, dat er kwam na een lange periode van hoogconjunctuur, is vooral defensief om de beslissingen en initiatieven van de regering in de best mogelijke banen te leiden. Het akkoord van 2002 en het ontwerpakkoord van 2005 draaien bijna uitsluitend rond de loonnorm, al is er in 2005 ook een vooruitgang op het vlak van de flexibiliteit inzake overuren, alsook een specifieke maatregel ter aanmoediging van inspanningen inzake O&O. Het IPA dat eind 2006 werd afgesloten en de periode 2007-2008 dekt, bevat een aantal nieuwigheden zoals een correctie als gevolg van de overschrijding van de loonnorm, afspraken rond de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen en belangrijke voorstellen rond diversiteit en non-discriminatie of nog de gender-problematiek.

Als regel geldt dat de sociale partners aan de regering duidelijk laten weten dat zij niet wensen dat ze zich mengt in de dossiers die zij onder elkaar willen regelen. In de praktijk komt de regering vrij systematisch tussen om een akkoord (financieel) te vergemakkelijken, en om een aantal thema's voor het overleg aan te reiken (of op te leggen). Het gebeurt ook dat de regering een ontwerp inter-professioneel akkoord dat door 1 vakbond wordt afgewezen, gewoon overneemt (zoals in 2005 na verwerping van het ontwerpakkoord door het ABVV).

Ten slotte is het opvallend dat akkoorden worden gesloten ongeacht de economische situatie of de politieke coalitie aan de macht. De verhoudingen tussen de regering en de partners en vooral tussen de partners onderling (vooral tussen de vakbonden onderling) wegen zwaarder door.

B. Andere belangrijke overlegmomenten

Het overleg op federaal niveau tussen de sociale partners al dan niet met de regering, wordt niet beperkt tot de inter-professionele akkoorden.

Het Globaal Plan (1993) en het Meerjarenplan voor de werkgelegenheid (1995), opgelegd door de regering, hebben een belangrijke betekenis zowel inhoudelijk als voor de sociaal-economische verhoudingen.

Inhoudelijk blokkeert het Globaal Plan de loonontwikkeling voor 2 jaar, zet het belangrijke stappen inzake flexibiliteit en het voert de gezondheidsindex in. Het sluitstuk van het Meerjarenplan voor de werkgelegenheid is ongetwijfeld de nieuwe wet op de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van de competitiviteit. De vakbonden (vooral het ABVV) hebben zich zowel tegen het Globaal Plan als het Meerjarenplan voor de werkgelegenheid verzet. Dit heeft de geloofwaardigheid van de sociale partners in de jaren negentig aangetast.

De betekenis van het Herenakkoord tussen de sociale partners van 2002, waardoor de regering afziet van haar voornemen om de arbeidsrechtbank bevoegd te maken bij stakingen, en van de Tewerkstellingsconferentie (2004) die voor het eerst een gedeeltelijke herplafonnering van de patronale sociale zekerheidsbijdrage invoert, de inspanningen inzake vorming opdrijft en een betere opvolging van de werklozen uitwerkt, mag evenmin worden onderschat.

Ondanks lang overleg en een actieve rol van de regering konden de sociale partners in 2005 geen akkoord bereiken over het Generatiepact – dat hoofdzakelijk voorziet in maatregelen om de activiteitsgraad van oudere werknemers aan te moedigen – dat ten slotte door de regering werd opgelegd. Dit neemt niet weg dat de sociale partners vervolgens over een aantal deelaspecten van deze regeringsbeslissing belangrijke afspraken hebben gemaakt zoals over de definitie van zware beroepen en de wijze waarop rekening moet worden gehouden met gelijkgestelde periodes voor de toelating tot het brugpensioen.

In de aanloop tot de inter-professionele onderhandelingen van eind 2006 hebben de sociale partners o.m. akkoorden afgesloten over de actualisering van de productenkorf voor de berekening van de index van de consumptieprijzen en over de wijze van overgang van de oude naar de nieuwe index, alsook over de aanpassing aan de welvaartsontwikkeling van bepaalde sociale uitkeringen⁸.

Ten slotte moet melding worden gemaakt van het akkoord van december 2007 waarbij de Europese richtlijn inzake informatie en consultatie van de werknemers (informatie van de werknemers in KMO's) in België wordt omgezet.

C. Nieuwe spelers in het overleg: Europa en de regio's

1. Europa

Europa wordt gekenmerkt door het bestaan van uitgebreide systemen van sociale protectie alsook gesofistikeerde sociale relaties. Deze systemen kwamen tot stand in landen waar de organisatie van de economie en de maatschappelijke verhoudin-

⁸ Dit laatste was eveneens een compensatie die door de regering werd beslist voor de verhoging van de brugpensioenleeftijd. De sociale partners moesten hier invulling aan geven.

gen verschillend zijn. Wij staan dus voor zeer uiteenlopende situaties met weliswaar twee kenmerken die in alle landen teruggevonden worden: zowel de werknemers als de privé-bedrijven hebben de bescherming van hun belangen collectief uitgebouwd via organisaties die min of meer representatief zijn en deze organisaties doen niet enkel aan lobbying maar worden in min of meerdere mate als sociale partner betrokken bij de organisatie van de arbeidsmarkt.

Op grond van de verdragen mag de Europese Unie niet tussenkomen in de loonvorming, het verenigingsrecht, het stakingsrecht en lock-out. In de praktijk is ze het meest tussengekomen in de domeinen veiligheid, arbeidsvoorwaarden, informatie van de werknemers, gelijkheid man-vrouw.

Sedert het Verdrag van Maastricht van 1992 wordt de rol van de sociale partners officieel erkend. Vooraleer een richtlijn voor te stellen op sociaal vlak is de Europese Commissie ertoe gehouden de sociale partners in twee fasen te consulteren. De eerste fase handelt over de noodzaak om op het betrokken gebied op Europees niveau tussen te komen. De tweede consultatie heeft betrekking op de inhoud van het voorgenomen initiatief. Tijdens deze fase kunnen de sociale partners beslissen om onderhandelingen te starten. Indien zij zulks beslissen wordt het initiatiefrecht van de Commissie opgeschort. De sociale partners beschikken vervolgens over een periode van negen maanden om een akkoord te bereiken. Deze periode kan verlengd worden.

Indien de onderhandelingen slagen, kan het akkoord worden toegepast

- ofwel door de nationale leden van de ondertekenende partijen in overeenstemming met hun specifiek systeem van sociale relaties,
- ofwel door aan de Commissie te vragen het akkoord aan de Europese Raad door te geven om het in een richtlijn om te zetten zodat het overal in de Europese Unie dezelfde rechtskracht heeft.

In het geval de onderhandelingen mislukken kan de Commissie opnieuw het initiatief in handen nemen en de normale wettelijke procedure in gang steken t.t.z. voorstel van de Commissie en vervolgens behandeling in de Europese Raad en het Europees Parlement.

Deze procedure heeft geleid tot zes onderhandelingsrondes en vijf akkoorden. Drie akkoorden werden in werking gesteld door een Europese richtlijn: over ouderschapsverlof, parttime arbeid en contracten van bepaalde duur. Onderhandelingen over interim-werk mislukten waarna de Commissie een eigen voorstel uitwerkte dat thans geblokkeerd wordt door de Raad. Twee akkoorden, respectievelijk over telewerk en stress, werden op vrijwillige basis omgezet, t.t.z. volgens de regels die van toepassing zijn in de verschillende landen.

Sociale akkoorden zijn evenwel niet het enig instrument van de Europese sociale dialoog. Er zijn eveneens gemeenschappelijke opinies of aanbevelingen vanwege de sociale partners tot de Commissie of de Raad met het oog op de beïnvloeding van het sociaal beleid van de Europese Unie: zij hebben o.m. betrekking op het

economisch beleid, vorming en bijscholing, bestrijding van racisme, herstructure-
ringen, enz.

Sedert 1997 en het Verdrag van Amsterdam werd er beslist dat het tewerkstel-
lingsbeleid in Europa tussen de verschillende lidstaten zou gecoördineerd worden
op grond van Europese tewerkstellingsrichtsnoeren. De Europese sociale partners
worden over deze richtsnoeren geconsulteerd en uitgenodigd om ze op het natio-
naal niveau toe te passen, bv. inzake vorming en bijscholing.

Teneinde meer systematisch tewerk te gaan en duurzaamheid in hun relatie in te
bouwen, spreken de sociale partners meerjarenwerkprogramma's of actieplannen
af. Het eerste programma 2003-2005 had het vooral over tewerkstelling, mobili-
teit en de sociale problemen gekoppeld aan de uitbreiding van de Europese Unie.
Het tweede dat de periode 2006-2008 dekt, heeft het o.m. over flexicurity, illega-
le tewerkstelling, sociale gevolgen van de vergrijzing, de integratie van o.m.
ongeschoolden op de arbeidsmarkt, enz.⁹ Actieplannen vormen zowat de midden-
weg tussen een gemeenschappelijke opinie en een akkoord waarbij de sociale
partners gebruik maken van de hefboom die Europa hen biedt om initiatieven te
nemen die de nationale tradities ten volle respecteren.

In het vereenvoudigd Europees ontwerpverdrag dat in december 2007 door de
Staatshoofden en Eerste Ministers werd ondertekend, wordt bepaald dat de
Europese Unie de rol en de bijdragen van de sociale partners erkent waarbij reke-
ning moet worden gehouden met de uiteenlopende nationale tradities. De
Europese Unie verbindt er zich toe de sociale dialoog te bevorderen zonder de
autonomie van de partners in het gedrang te brengen.

De resultaten van het Europees sociaal overleg mogen niet overtrokken worden.
Het blijft een moeilijke aangelegenheid o.m. als gevolg van uiteenlopende socia-
le tradities in de lidstaten. De komst van nieuwe lidstaten met een veel lagere ont-
wikkelingsgraad en vaak een zeer liberale visie (in de economische betekenis van
het woord) over het sociaal-economisch gebeuren, dragen ongetwijfeld tot de
moeilijkheid bij.

2. De regio's

Het sociaal-economisch overleg op regionaal niveau kwam reeds op gang in de
jaren 60 en 70 maar het is vooral sinds de Staatshervorming van 1980 dat vol-
waardige regionale overlegorganen werden opgericht en dat het overleg geleide-
lijk op kruissnelheid kwam.

De *Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen* (SERV) is het overleg- en advies-
orgaan van de Vlaamse sociale partners. In de SERV zetelen vertegenwoordigers
van de werkgeversorganisaties en vertegenwoordigers van de Vlaamse vleugels

⁹ Flexicurity is een neologisme en is een contractie van de woorden flexibility en security
waarbij flexibiliteit van de arbeidsmarkt gepaard gaat met een hoge graad van bescherming
van de werknemers.

van de werknemersorganisaties. De SERV is in de eerste plaats het overlegorgaan waar sociale partners elkaar ontmoeten. Ze bepalen er hun gezamenlijk standpunt en formuleren er aanbevelingen en adviezen.

In de loop der jaren werden tal van commissies bij de SERV ondergebracht. Al van bij zijn oprichting huisvest de SERV de Stichting Technologie Vlaanderen (STV), inmiddels STV-Innovatie & Arbeid.

Daarnaast verzorgt de SERV sinds het aanvullend decreet van 1990 ook het secretariaat van VESOC, het Vlaams Economisch en sociaal Overlegcomité, waarbinnen het tripartiet overleg tussen de sociale partners en de Vlaamse overheid plaatsvindt. Bij het begin van een nieuwe legislatuur wordt in VESOC een samenwerkingsprotocol afgesloten waarbij de Vlaamse regering zich engageert om akkoorden, afgesloten in VESOC, effectief en integraal uit te voeren. In 1993 werd een eerste Vlaams werkgelegenheidsakkoord afgesloten. De Lissabon-strategie (2000) kreeg een VESOC-overleg en Vlaamse vertaling in het ‘Pact van Vilvoorde’ (2001) dat als een belangrijk politiek referentiedocument moet worden beschouwd¹⁰.

Op grond van de bestaande bevoegdheidsverdeling handelt het regionaal overleg in de eerste plaats over de materies die tijdens de opeenvolgende staatshervormingen aan de regio’s werden overgedragen zoals vorming, het tewerkstellingsbeleid, de begeleiding van werklozen, de behoeften op de arbeidsmarkten, enz.

Het tripartiet overleg samen dus met de regering neemt in Vlaanderen, een belangrijke plaats in. Er worden belangrijke actieprogramma’s afgesproken die een ruimer gebied bestrijken dan de traditionele thema’s van het sociaal-economisch overleg.

Als gevolg van de operatie ‘Beter bestuurlijk beleid’ waarmee in 2000 werd gestart, werd het advieslandschap in Vlaanderen vrij grondig veranderd. Dit geldt eveneens voor de SERV.

De *Sociaal-Economische Raad van het Waalse Gewest* (CESRW) verenigt de Waalse sociale partners en bestaat uit 50 leden. Het is hét regionaal orgaan voor consultatie van en overleg tussen sociale gesprekspartners in Wallonië. De CESRW voert o.m. de volgende opdrachten uit:

- een studie-, advies- en aanbevelingsopdracht met betrekking tot elke materie die behoort tot de gewestelijke bevoegdheid en tot elke materie welke een weerslag heeft op het economisch en sociaal leven van het Waalse Gewest;
- een opdracht met betrekking tot de organisatie van het overleg tussen de Waalse sociale gesprekspartners en de regering. Sinds meerdere jaren komen de CESRW en de Waalse regering regelmatig bijeen om samen een reeks dossiers die uiterst belangrijk zijn voor de economische en sociale ontwikkeling van Wallonië, in goede banen te leiden.

¹⁰ Het Pact van Vilvoorde werd in 2005 geactualiseerd.

In Wallonië spelen de bilaterale contacten tussen werkgeversorganisaties en regering enerzijds en vakbonden en regering anderzijds een belangrijke rol. Dit was bv. het geval in de voorbereidende fase van het Marshallplan. De CESRW gaf nadien wel een advies en is thans ook belast met de opvolging van het Plan.

De *Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest* (ESRBHG) verenigt de vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de werkgevers en de werknemers van het Brussels gewest. Enerzijds heeft deze 30 leden tellende Raad een bevoegdheid van studie, advies en aanbeveling. De Raad formuleert, op zijn initiatief of in antwoord op een vraag van de regering, adviezen of aanbevelingen over aangelegenheden waarvoor het Gewest bevoegd is en die een invloed op het economisch en sociaal leven uitoefenen. Voorts moet de Raad advies uitbrengen over aanverwante aangelegenheden waarvoor de federale Staat bevoegd is en waarvoor in een procedure tot overleg of advies met het Gewest is voorzien.

De andere bevoegdheid van de Economische en Sociale Raad heeft betrekking op het overleg tussen de sociale gesprekspartners en de regering inzake alle vraagstukken met betrekking tot de gewestelijke ontwikkeling en planning, behalve deze waarvoor de Gewestelijke Ontwikkelingscommissie bevoegd is.

III. Hoe performant is het Belgisch overlegmodel?

De sociaal-economische prestaties van een land zijn niet uitsluitend – en zelfs niet in de eerste plaats – afhankelijk van het al dan niet succesvol zijn van het sociaal overleg. De dynamiek van het bedrijfsleven, de natuurlijke troeven van een land, de kwaliteit van het overheidsbeleid en – zeker voor een klein en open land zoals België – de internationale omgeving, spelen een doorslaggevende rol. Een goed sociaal-economisch klimaat en redelijke afspraken tussen werkgevers en werknemers zullen natuurlijk tot de goede resultaten bijdragen.

Het is ook vrij moeilijk om de criteria te bepalen die aangeven of een sociaal model al dan niet efficiënt is. Al naar gelang de individuele ingesteldheid zal men meer belang hechten aan de economische groei en de prestaties op de wereldmarkt dan wel aan de sociale vrede of de inkomenspreiding.

§ 1. Efficiëntie en billijkheid als criteria

In een verslag dat in 2005 door de ULB-econoom A. Sapir, op vraag van de voorzitter van de Europese commissie werd opgesteld, en dat moest peilen naar de oorzaken van de vrij trage economische groei in de Europese Unie worden de sociale modellen als volgt onderverdeeld¹¹.

¹¹ SAPIR A., 2005, 'Globalization and the Reform of European Social Models', Brussel, Bruegel en P. TIMMERMANS, 2007, 'Het sociaal-economisch overlegmodel 10 veranderingen, 10 lessen', VBO-uitgave.

Onder efficiëntie verstaat Prof. Sapir de tewerkstellingsgraad, zijnde de mate waarin een sociaal model er in slaagt om de potentiële beroepsbevolking van een land ook effectief aan een job te helpen. De maatschappelijke billijkheid slaat op de kans op armoede. Op grond van deze criteria en op basis van de cijfers voor 2004 scoort België slecht inzake efficiëntie en (vrij) hoog in termen van billijkheid.

Figuur 1: Sociale modellen op basis van rechtvaardigheid en efficiëntie

Efficiëntie			
Billijkheid		Laag	Hoog
	Hoog	Continentaal België, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg	Noords Oostenrijk, Denemarken, Finland, Nederland, Zweden
	Laag	Mediterraan Spanje, Griekenland, Italië	Angelsaksisch Ierland, Portugal, Verenigd Koninkrijk

Bron: P. Timmermans op basis van A. Sapir, 2005, 'Globalisering en hervorming van de Europese sociale modellen'.

§ 2. Een ruimere beoordelingsbasis

Prestaties moeten over een lange periode gemeten worden¹².

Economische indicatoren moeten bij de beoordeling eveneens in acht worden genomen. In een poging om een bredere beoordelingsbasis te bieden, worden meerdere criteria gehanteerd en worden tevens de prestaties van België vergeleken met die van kleine landen met sterk sociale traditie zoals Nederland, Oostenrijk, Denemarken, Zweden en Finland¹³.

A. Enkele significante sociale indicatoren¹⁴

Sedert 1990 is België met 61,7% veruit de laatste van de klas wat betreft de *werkgelegenheidsgraad*, t.t.z. het percentage van de bevolking op actieve leeftijd (van 15 tot 64 jaar) dat werkt – en bevindt het zich merkelijk onder het Europees gemiddelde (EU 15: 66,5%)¹⁵. Vooral in Nederland maar ook in België is over de

¹² De beschouwde periode is in de regel vanaf 1990 tot de meest recente gegevens.

¹³ Tony VANDEPUTTE, 2005, 'Het interprofessioneel sociaal-economisch overleg 1986-2005', blz. 35 en volgende, VBO-uitgave.

¹⁴ Op grond van Eurostat-cijfers. De beschikbare gegevens gelden voor België. Er kan dus geen onderscheid gemaakt worden al naargelang de regio's of subregio's.

¹⁵ EU is steeds EU-15.

jaren evenwel een verbetering waar te nemen terwijl de Scandinavische landen enige achteruitgang hebben gekend maar op hoog niveau¹⁶.

België bevindt zich in 2007 boven het Europees gemiddelde inzake *werkloosheidsgraad*, t.t.z. het percentage van de werkzoekenden in percentage van de beroepsbevolking – (respectievelijk 7,5% en 7% in 2007). België doet het merklijk minder goed dan de kleine landen die in de vergelijking zijn opgenomen¹⁷. Over de periode 1990 tot heden is de positie van België relatief verslechterd.

België blijft traditioneel beduidend onder het Europees gemiddelde voor wat betreft het aantal *arbeidsdagen dat als gevolg van conflicten verloren gaat* met uitzondering van 1996 (Toekomstplan) en mogelijk 2005 (Generatiepact)¹⁸.

B. Enkele significante economische indicatoren¹⁹

Tussen 1990 en vandaag is de *economische groei* in België trager verlopen dan in de overige kleine landen die in de vergelijking zijn opgenomen en ongeveer gelijk met het Europees gemiddelde (2,2%)²⁰.

Inzake *inflatie* behoort België tot de goede leerlingen van de klas en scoort ons land merklijk beter dan het Europees gemiddelde (1,8% tegenover 2,3%).

Ook inzake *handelsbalans* doet België het beter dan het Europees gemiddelde met een gemiddeld overschot van meer dan 3% vergeleken met ongeveer 1% voor Europa. De meeste landen uit de vergelijking doen het evenwel nog beter.

Tussen 1990 en vandaag heeft zich in België een merklijke verbetering van het begrotingssaldo voorgedaan. België scoort vandaag beter dan het gemiddeld in Europa (althoewel de verbetering op dit niveau ook indrukwekkend is). Voor de overige landen zijn er heel wat schommelingen over de tijd maar vandaag presteren de kleine landen (buiten Nederland) beter dan België.

IV. Hoe moet het verder?

In de voorbije 60 jaar heeft België belangrijke wijzigingen gekend: de Europese integratie, de internationalisering, een veel groter belang van de dienstensector, de regionalisering, een hoger inkomen en opleidingsniveau van de bevolking, de vergrijzing van de bevolking enz.

¹⁶ Nederland bevindt zich op 75,5%. Enkel Denemarken doet het beter met 77%. De overige landen bevinden zich rond 70% (cijfers 2007).

¹⁷ Nederland, Oostenrijk en Denemarken blijven onder de 4,5% terwijl Finland en Zweden iets boven 6% liggen.

¹⁸ Er zijn geen recente gegevens beschikbaar.

¹⁹ Eurostat-cijfers.

²⁰ De overige landen halen een gemiddelde groei tussen 2,4% (Denemarken) en 4,5% (Finland).

Ook het overleg heeft zich aangepast, zowel institutioneel met een Europese en regionale dimensie, als inhoudelijk met de opkomst van nieuwe thema's en een grotere aandacht voor de economische contraintes.

Al kan men de prestaties in België niet enkel of zelfs niet in de eerste plaats toeschrijven aan het sociaal-economisch overleg toch kan men er niet buiten dat ons land beter zou kunnen presteren op economisch er zeker op sociaal vlak (behalve de sociale vrede)²¹. Hoe moet het nu verder met het overleg?

§ 1. Is een totaal andere aanpak niet aangewezen?

Sommigen zijn geneigd om op grond van de geschetste diagnose het roer radicaal om te gooien. Er moeten ingrijpende maatregelen worden genomen om het sociaal overleg een nieuw elan te geven. Er bestaan verschillende voorstellen. We zullen ze kort overlopen.

Zeker wanneer het gaat over loon- en arbeidsvoorwaarden heeft overleg op inter-professioneel vlak geen zin. Zij moeten afgesproken worden daar waar de productiviteitsverschillen – verschillen in economische efficiëntie – het best gemeten worden, nl. liefst in het bedrijf of eventueel de bedrijfstak. Ondernemingen die het goed doen, kunnen wat vrijgeviger zijn terwijl zwakkere ondernemingen zich geen verhoging van de lasten kunnen permitteren.

Strikt economisch beschouwd, is deze stelling juist en voor grotere ondernemingen heeft het overleg over loon- en arbeidsvoorwaarden meestal op hun niveau plaats. Maar in België (Vlaanderen) zijn grote ondernemingen veeleer de uitzondering dan de regel. En naast de strikt economische realiteit is er ook de sociale realiteit alsook de bestaande structuren en partners waarmee rekening moet worden gehouden.

De sociale realiteit is er een van sterke en representatieve vakbonden die de solidariteit tussen de werknemers hoog in het vaandel dragen en in onderhandelingen ook het maximum uit de kan willen halen. De ondernemingen van hun kant zijn vaak afhankelijk van internationale groepen en van hun afnemers (just in time). Zij willen dan ook sociale conflicten vermijden.

Indien voor de doorsnee Vlaamse KMO de onderhandelingen op ondernemingsniveau zouden worden gevoerd, is het risico zeer groot dat de vakbonden de sterke ondernemingen uit de sector die het zwaarst onder druk kunnen worden gezet, uitkiezen om vervolgens de (hoge) toegeving die ze daar hebben bereikt, aan alle

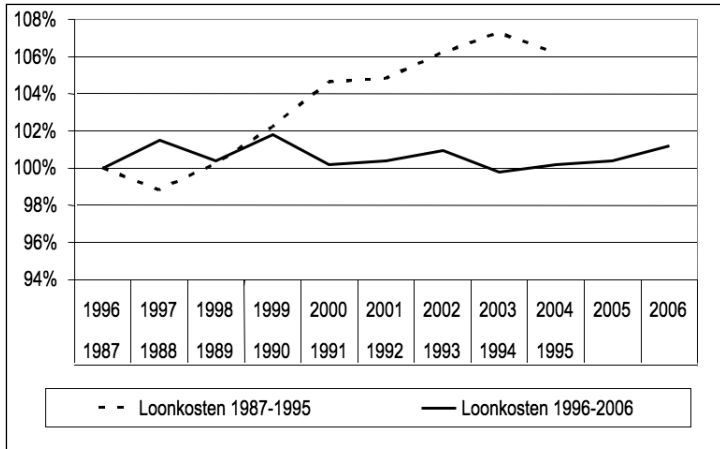
²¹ Wij kunnen hier niet ingaan op de regionale verschillen. De vraag blijft dan ook in welke mate het sociaal-economisch overleg mede verantwoordelijk is voor deze verschillen omdat het zwaartepunt van het overleg nog altijd federaal is en wij toch grote verschillen tussen de regio's vaststellen.

ondernemingen uit de sector op te leggen. Het resultaat is massale tewerkstellingsafbraak zoals België aan het einde van de jaren zeventig en begin jaren tachtig heeft meegemaakt toen er geen interprofessionele akkoorden konden worden gesloten.

Het sectorniveau waar vakbonden en werkgevers het best en het sterkst georganiseerd zijn is dan ook vaak het meest aangewezen overlegniveau. Maar afspraken op ondernemingsniveau moeten, onder bepaalde voorwaarden, aangemoedigd worden.

Daarenboven heeft de ervaring van de jaren tachtig en begin van de jaren negentig geleerd dat sectorale onderhandelingen zonder omkadering – o.m. als gevolg van ons indexeringsysteem van de lonen – aanleiding geven tot een loonkostenontwikkeling die het concurrentievermogen van de Belgische bedrijven aantast. Vandaar dat in 1996 een loonnorm werd ingevoerd die om de twee jaar onder sociale partners wordt onderhandeld en die de maximale marge – nl. de verwachte gemiddelde loonkostentoename in Frankrijk, Nederland en Duitsland voor de volgende 2 jaar – voor de loononderhandelingen (indicatief) aanduidt. Sederdien is de loonkostenontsporing verminderd. De opgelopen achterstand uit het verleden werd evenwel niet gecorrigeerd (zie grafiek 1).

Grafiek 1



Bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB).

Overleg is de aangewezen methode in een normale situatie. Geconfronteerd met de enorme uitdagingen van vandaag zoals de verscherpte wereldwijde concurrentie of de vergrijzing van de bevolking, moeten andere wegen bewandeld worden want de sociale partners zijn niet bij machte om onder elkaar afdoende afspraken te maken.

Dit bezwaar is grotendeels gegrond. Wanneer doortastende maatregelen in de jaren negentig nodig waren om het concurrentievermogen te vrijwaren of dichter bij ons, wanneer men op structurele wijze de werknemers wilde aanzetten om lan-

ger te werken teneinde de tewerkstellingsgraad te verhogen en de financiering van de sociale zekerheid veilig te stellen, kwam het tot hevig verzet en stakingen. De regering hakte ten slotte de knoop door nadat de sociale partners wekenlang, maar zonder succes, over de voorgenen maatregelen overleg hadden gepleegd.

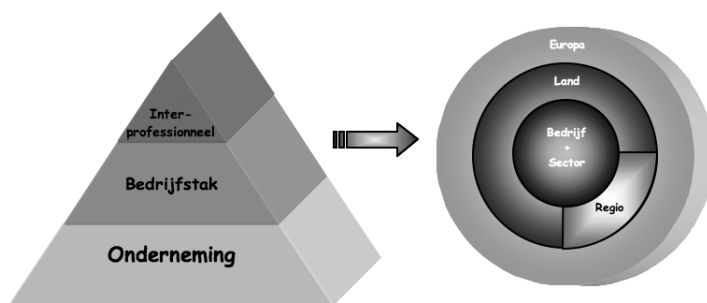
Ook in de volgende jaren zullen moeilijke beslissingen moeten worden genomen. Het overleg zal hoogstwaarschijnlijk niet bij machte zijn om steeds afdoende antwoorden te bieden. In heel wat gevallen – bv. de vergrijzing van de bevolking – komt het trouwens de sociale partners niet toe om te beslissen. Dit belangt de hele samenleving aan en behoort duidelijk tot de verantwoordelijkheid van de regering en het parlement.

Maar dit betekent nog niet dat het overleg in dergelijke omstandigheden overbodig is. Integendeel! Moeilijke beslissingen mogen niet eenzijdig, zonder voorafgaand overleg, opgelegd worden. Het is juist in die situatie dat een maximale inspanning moet worden gedaan om naar de uiteenlopende meningen te luisteren en samen met de betrokkenen een oplossing uit te werken. Slaagt men daar niet in, dan moet de regering snel en duidelijk beslissen, waarbij terdege rekening wordt gehouden met de resultaten van de voorafgaande gesprekken.

De instellingen die instaan voor het sociaal-economisch overleg dateren van na WO II. Sedertdien is er heel wat veranderd en hebben het regionaal en Europees overleg zich ontwikkeld. Het wordt tijd dat de organisatie van het overleg grondig wordt hertekend.

Inderdaad na Wereldoorlog II werd een piramidaal, top-down, drietraps-overlegmodel opgebouwd. Via inter-professionele afspraken (bv. in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, de Beheerscomités van de Sociale Zekerheid of de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven) kreeg het kader vorm waarbinnen per bedrijfstak collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) over loon- en arbeidsvoorwaarden werden gesloten. Vervolgens kon men in een aantal gevallen ook nog op bedrijfsniveau specifieke afspraken maken. De aansturing van het beleid verliep top-down; het mandaat om dergelijke afspraken te kunnen maken, kwam bottom-up tot stand.

Onder invloed van de Europese integratie enerzijds en de toenemende rol van Gemeenschappen en Gewesten anderzijds, evolueren we meer in de richting van een concentrisch overlegmodel. Het bedrijfs- en sectoroverleg blijven een cruciale rol spelen. De sector blijft de ‘bargaining unit’ bij uitstek. Maar meer en meer wordt de inhoud van het overleg door regionale of Europese invalshoeken gevoed.

Figuur 2: Piramidaal versus concentrisch overlegmodel ²²

Er heeft zich dus geleidelijk een pragmatische aanpassing voltrokken.

Men mag ook niet vergeten dat het sociaal-economisch overleg minstens even sterk op informele structuren en bijeenkomsten als op officiële instanties berust.

De groep van 10 bijvoorbeeld, de belangrijkste overleginstantie, bestaat officieel niet. De bijeenkomsten van de Regentenraad van de Nationale Bank waren niet bedoeld om een gemeenschappelijk sociaal-economisch kader aan de sociale partners te bezorgen en toch is dit vandaag van enorm belang. De informele bijeenkomsten met de top van de regering maken eveneens integrerend deel uit van het overlegproces²³.

Moet men dan geen model uit het buitenland overnemen? Vooral de landen uit Noord-Europa zijn in de voorbije jaren succesvol geweest. Zij hebben een sterke groei, een hoge werkgelegenheidsgraad en een begroting in evenwicht. Zij leggen ook de nadruk op toekomstgerichte investeringen dank zij aanzienlijke en volgehouden inspanningen inzake onderzoek en ontwikkeling.

Wij kunnen ongetwijfeld heel wat leren uit de meest succesvolle landen maar het is verkeerd te denken dat wij hun model zo maar kunnen overnemen. Een sociaal model heeft een lange voorgeschiedenis, en het is in een bepaalde omgeving tot stand gekomen. Het heeft ook specifieke structuren en actoren. Het moet natuurlijk evolueren, maar een ander model kopiëren is niet de oplossing. Om maar een voorbeeld te noemen: zouden wij bereid zijn de torenhoge fiscaliteit die inherent deel uitmaakt van de modellen uit Noord-Europa, over te nemen?

²² Zie Pieter Timmermans, 2007, 'Het sociaal-economisch overlegmodel 10 veranderingen, 10 lessen', VBO-uitgave, p. 18 en volgende.

²³ Hiermee is niet gezegd dat de Nationale Arbeidsraad waar belangrijke CAO's worden afgesloten of de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven die onder meer instaat voor de berekening van de loonnorm, geen substantiële rol vervullen.

Samen met de overheveling van belangrijke bevoegdheden naar de gewesten heeft ook het regionaal sociaal-economisch overleg zich ontwikkeld. Maar moet men niet verder gaan? Sociaal-economische verschillen tussen de regio's, de soms onbevredigende resultaten van het federaal overleg en de algemene tendens om meer bevoegdheden naar de regio's over te hevelen, brengen een groot aantal waarnemers en politici ertoe om het federaal sociaal overleg af te schrijven en de bevoegdheden volledig naar de gewesten over te hevelen.

Er zijn ongetwijfeld grote verschillen tussen de gewesten al zou men beter spreken van subregio's want niet alle gebieden van Vlaanderen of Wallonië mogen over dezelfde kam geschoren worden.

Een gedifferentieerde aanpak heeft evenwel zijn grenzen²⁴. Bedrijven klagen nu reeds over de ingewikkeldheid van de sociale regelgeving. Laten wij de zaken niet ingewikkelder maken dan zij reeds zijn door allerlei regionale verschillen op te leggen wanneer dit niet echt nodig is. Meer dan 600.000 werknemers worden immers in bedrijven tewerkgesteld die in meer dan 1 regio gevestigd zijn.

Men kan ook niet buiten de sociale realiteit. Vakbonden zijn nationaal en per bedrijfstak georganiseerd. Daarenboven dragen zij solidariteit hoog in hun vaandel. Verschillen allerhande die niet na overleg met de vakbonden worden ingevoerd, zullen als ongeoorloofde discriminatie worden beschouwd en op heel wat weerstand botsen. Opbod en sociale spanningen zouden het gevolg zijn.

Tenslotte mag men niet vergeten dat de wijze waarop vandaag wordt onderhandeld het mogelijk maakt om verschillen tussen de gewesten of subregio's te introduceren zoals o.m. blijkt uit het jongste sectoraal akkoord van Agoria (sectorfederatie van de technologische industrie) voor de periode 2007-2008²⁵.

Voor een correcte benadering moet men het onderscheid maken tussen de loonvorming, het individueel arbeidsrecht en het feitelijk tewerkstellingsbeleid.

De loonvorming zou best op het niveau van de bedrijven worden onderhandeld. Wij hebben evenwel reeds aangeduid waarom dit in de meeste gevallen, gezien de specifieke Belgische (Vlaamse) situatie, niet aangewezen is en loonafspraken best op het niveau van de sectoren worden gemaakt. Productiviteitsverschillen zijn inderdaad veeleer sectorgebonden dan afhankelijk van de vestigingsplaats²⁶.

²⁴ Wij hebben het hier enkel kort over belangrijke aspecten die vandaag deel uitmaken van het federaal inter-professioneel overleg (nl. competitiviteit en vermindering van de werkloosheid).

²⁵ Het sectoraal akkoord voorziet een specifieke enveloppe voor onderhandelingen op bedrijfsniveau alsook een speciale aanwending voor een deel van de enveloppe in Wallonië.

²⁶ Rudy AERNOUDT, 2006, 'Vlaanderen Wallonië je t'aime moi non plus', blz. 166, Roularta Books; en Filip ABRAHAM en Joeri VAN ROMPUY (1997): Is Belgium ready for EMU? Discussion paper, KUL, Center for Economic Studies.

Daarenboven hebben wij in België een loonnorm. Een nationale (of regionale) loonnorm die voor alle sectoren geldt is geen ideale situatie. De loonnorm is een (onvolmaakt) antwoord op ons indexeringsstelsel van lonen en wedden en heeft het mogelijk gemaakt om de loonkostenontwikkeling tegenover onze drie belangrijkste handelsconcurrenten (Duitsland, Nederland en Frankrijk) beter in de pas te houden zonder de handicap die wij in het verleden hebben opgebouwd, weg te werken²⁷.

Tegen regionale normen bestaat het dubbel bezwaar van ingewikkeldheid en nutteloze spanningen met de vakbonden. Is het denkbaar dat een bedrijf die werknemers tewerkstelt die dezelfde functie uitoefenen in Oudergem (Brussel), Overijse (Vlaanderen) of Waver (Wallonië) aan drie verschillende loonnormen onderworpen is? Dit neemt niet weg dat sectoren of ondernemingen indien zij dit wensen en hierdoor geen nutteloze spanningen veroorzaken, verschillen in de beloning kunnen inbouwen.

Hetzelfde argument van niet-discriminatie en van beheersbaarheid door de bedrijven geldt in feite voor alle aspecten van het individueel arbeidsrecht. Voordelen in een regio toegekend zullen snel opgeëist worden in de andere regio's²⁸. Kan men zich ook voorstellen wat het voor een onderneming betekent om al naargelang de vestigingsplaats verschillende systemen van tijdskrediet of brugpensioenen te beheren?

Het feitelijk tewerkstellingsbeleid (vorming, opleiding, opvolging van werklozen, ...) is reeds in geruime mate geregionaliseerd. Kan men verder gaan en de gewesten meer verantwoordelijkheid geven voor het gevoerde beleid? Ja, maar dan met voldoende aandacht voor de complexiteit van het systeem en na onderhandelingen met alle betrokken partijen.

§ 2. *Wat dan wel?*

Het Belgisch sociaal economisch overleg bewijst nog altijd diensten maar is duidelijk aan een bezinning toe. Hierbij moet men ervan uitgaan dat een sociaal-economisch systeem het best geleidelijk en op geconcentreerde wijze evolueert om sociale onrust te vermijden²⁹. De voorkeur gaat duidelijk naar evolutie en niet revolutie. Aanpassingen mogen niet eenzijdig van buiten opgelegd worden.

Regering en sociale partners dragen een gedeelde verantwoordelijkheid voor de goede gang van zaken van het sociaal-economisch overleg. Gezien de primauteit van de politiek en het algemeen erkend politiek en maatschappelijke belang van

²⁷ Zie grafiek 1.

²⁸ Cf. in dit verband de hoge premies die Vlaanderen in 2000 heeft toegekend en die prompt door de Brusselse en Waalse vakbondsvertegenwoordigers werden opgeëist en van de federale overheid verkregen, of nog, de staking in 2005 bij de Waalse TEC omdat hun collega's van De Lijn opslag hadden gekregen.
Zie ook Rudy AERNOUDT, 2006, 'Vlaanderen Wallonië je t'aime moi non plus', Roularta Books.

²⁹ Zeker in een land met een syndicalisatiegraad boven de 60%.

het sociaal economisch overleg moet de regering een belangrijke rol spelen. Ze moet in de eerste plaats en samen met de sociale partners een consensus rond een visie op de prioritaire sociaal-economische doelstellingen bewerkstellingen. Zij kan hierbij inspiratie zoeken bij de meest performante systemen uit het buitenland. Bij deze oefening zal ze vooral aandacht moeten hebben voor een grondige aanpassing van ons sociaal zekerheidsstelsel. Om deze opdracht met succes te vervullen zal de regering de sociaal-economische materies als prioritair moeten beschouwen.

De kern van het probleem ligt evenwel bij de partners zelf. Zij moeten snel tot het besef komen dat de resultaten van het sociaal-economisch overleg ontoereikend zijn. Zij zijn gemeenschappelijk en elk afzonderlijk (werkgevers en werknemers) aan een bezinning toe.

A. De sociale partners

De sociale partners moeten een langetermijnvisie ontwikkelen. Zij moeten anticiperen op de grote sociaal-economische uitdagingen. Aldus worden de reële problemen aangepakt en kan men gemakkelijker afstand nemen van allerlei corporatistische reacties in specifieke dossiers. Een goede, objectieve en prospectieve informatie over de toestand van de NV België (Vlaanderen, Wallonië, Brussel) is hiertoe vereist³⁰. Dit maakt het ook mogelijk om nieuwe problemen tijdig op te vangen.

De sociale partners moeten er eveneens voor zorgen dat tussen de leiding van de verschillende organisaties vertrouwensbanden bestaan. Het spreekt vanzelf dat zij vaak lijnrecht tegenover elkaar staan, maar een goed inzicht hebben in en begrip opbrengen voor de standpunten van de andere partij zijn een voorwaarde tot succes. Dit betekent dan ook dat de sociale partners elkaar vaak formeel en informeel ontmoeten, ook wanneer er niet over één of ander dringend thema moet onderhandeld worden.

Zeër belangrijk is dat akkoorden worden gerespecteerd. Dit is meestal het geval in België, al gebeurt het dat na inter-professionele onderhandelingen soms uiteenlopende interpretaties worden gegeven die niet beantwoorden aan hetgeen werd afgesproken. Dit tast de geloofwaardigheid van de partners aan, leidt tot ongecontroleerde toestanden en kan de overheid ertoe brengen om tussen te komen in gebieden die de sociale partners beter in eigen beheer houden.

B. De werkgevers

Werkgevers zouden beter weerstand moeten bieden aan de syndicale druk. Werkgevers mogen de richtlijnen tot matiging vanwege de overheid en hun organisaties niet zelf naast zich neerleggen.

³⁰ De Nationale Bank van België kan hiertoe een belangrijke bijdrage leveren.

Het beeld dat opgehangen wordt inzake “reusachtige” winsten is vaak onjuist. Daarenboven schommelt de winstgevendheid sterk van jaar tot jaar en benadert België vandaag na een inhaalbeweging haar historisch gemiddelde. Ons land bevindt zich evenwel nog altijd onder het niveau van onze belangrijkste handelspartners (Frankrijk, Duitsland, Nederland)³¹. Dit neemt niet weg dat de bedrijfsleider in zijn dagelijks optreden duidelijk moet maken dat winst niet zijn enig doel is maar wel een onontbeerlijke voorwaarde voor de continuïteit en de ontwikkeling van het bedrijf moet worden beschouwd. De maatschappelijke verantwoordelijkheid van de onderneming moet eveneens een vooraanstaande plaats krijgen.

De werkgevers moeten aandacht hebben voor het nieuw leefpatroon van de werknemers waarbij naar een ideaal – en van persoon tot persoon verschillend – evenwicht wordt gezocht tussen werk, vrije tijd, opleiding, zorg voor kinderen en ouders enz. Dit is des te belangrijker in de mate dat er weinig ruimte is voor loonsverhogingen. De voorwaarde is evenwel dat de vakbonden bereid zijn om meer flexibiliteit in de werkorganisatie in te bouwen. Dit veronderstelt dat ze meer nog dan vandaag naar de individuele werknemers luisteren.

De werkgevers zullen over de hele duur van de professionele activiteit in hun bedrijf de loopbaan van hun werknemers begeleiden, waarbij zowel vormings- als promotieaspecten te pas komen. Dit kan slechts positieve resultaten afwerpen indien de werknemers hun volle verantwoordelijkheid opnemen. Nuttige vormingsmogelijkheden aanbieden heeft slechts zin indien de werknemer er ook toe gehouden is om erop in te gaan, ook wanneer hij vijftig is.

Ten slotte zal steeds meer van de werkgever worden verwacht dat hij zich houdt aan de beginselen van corporate governance en duurzaam ondernemen. Er worden ook hogere ethische eisen gesteld. Dit betekent o.m. dat hij, zeker in een periode waarin matiging de algemene regel is, ter zake ook zelf het voorbeeld geeft.

C. De vakbonden

De grootste verantwoordelijkheid opdat het sociaal-economisch overleg een substantiële bijdrage zou leveren tot de welstand van onze samenleving ligt ontegensprekelijk bij de vakbonden. De vakbonden vervullen een onvervangbare rol. Zij hebben ervoor gezorgd dat er meer solidariteit tot stand kwam in de samenleving en dragen ertoe bij dat misbruiken worden tegengegaan. Zij hebben het evenwel moeilijk omdat zij soms meer verworven hebben dan vandaag economisch redelijk is en de toenemende druk vanuit het buitenland geen ruimte meer biedt om veel bijkomende voordelen te eisen, wat toch een van hun voornaamste doelstellingen is.

Vandaag komt het er voor de vakbonden niet meer op aan steeds meer te eisen en te verkrijgen, want collectieve verarming is het gevolg en de zwakkeren in de

³¹ Zie het ‘Technisch Verslag over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling’ van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (november 2007).

samenleving zouden de eerste slachtoffers zijn. De vraag is hoe wij het overleg, op geconcentreerde wijze daadkrachtiger kunnen maken opdat het opgewassen zou zijn tegen de economische uitdagingen en meer werkgelegenheid zou scheppen. Deze koerswijziging veronderstelt leiderschap vanwege de vakbondsverantwoordelijken op alle niveaus.

De vakbonden moeten vooral intern arbitrerend en dit op een dubbel vlak:

- Geven zij de voorrang aan het behoud van de job van de actieven en willen zij de niet-actieven opnieuw aan een job helpen of is de druk vanuit de actieven om zoveel mogelijk opslag te krijgen dusdanig dat zij alleen maar steeds hogere looneisen ten nadele van de tewerkstelling kunnen stellen?
- Geven zij de voorkeur aan hun niet-actieve leden (werklozen, bruggepensioneerden, ...) om de sociale welvaartsstaat verder te ontwikkelen, met onbetaalbare sociale lasten (ongeacht de manier waarop ze gefinancierd worden) en tewerkstellingsafbraak als gevolg of opteren zij voor meer werkgelegenheid³²?

Deze arbitrage is evenwel niet gemakkelijk. Laten wij inderdaad niet vergeten dat de vakbondsleiding dagelijks de druk ondergaat van haar leden en vooral van haar militanten, die weinig kaas hebben gegeten van de grote sociaal-economische aanpassingen maar er soms de keiharde gevolgen van ondergaan bv. bij herstructureringen. Vandaar ook de grote verantwoordelijkheid van de vakbondsleiders, die perfect geïnformeerd zijn, om steeds opnieuw en tijdig aan hun leden uit te leggen welke de echte uitdagingen zijn.

*
* *

Is de slotsom dat men fundamenteel van systeem moet veranderen? Neen. Een sociaal-economisch model wordt trouwens zo maar niet overboord gegooid maar het moet mee evolueren met de tijd. Het sociaal-economisch model bewijst nog altijd diensten maar het moet performanter worden. Indien de resultaten blijvend ontoereikend zijn dan zullen wij naar een ander sociaal-economisch model evolveren dat ons door de omstandigheden wordt opgedrongen. De verantwoordelijkheid ligt duidelijk bij de partners en de regering.

³² Hiermee is niet gezegd dat bepaalde sociale uitkeringen niet moeten worden verhoogd maar met compensaties want een algemene toename met verzwarende van de lasten is uit den boze.

Bibliografie

- ABRAHAM F. en VAN ROMPUY J. (1998)
De sociale overlegeconomie op een keerpunt
Studie van het Centrum voor Economische Studiën.
- ARCQ E. (1993)
Du pacte social au plan global
Courrier hebdomadaire du CRISP n° 1420-1421.
- BEAUPAIN Th. en BLAISE P. (1995)
La mise en œuvre du plan global
Courrier hebdomadaire du CRISP n° 1496-1497.
- BLAISE P. (1995)
Les accords interprofessionnels 1960-1994
CRISP.
- BLANPAIN en cs. (1977)
30 jaar Belgische arbeidsverhoudingen
Kluwer.
- BUELENS G., GOOSSENS J. en VAN REYBROUCK D. (2007)
Waar België voor staat. Een toekomstvisie
Meulenhoff/Manteau.
- CAPRON M. en DELBAR C. (2003)
Des relations collectives teintées d'arc-en-ciel 1999-2003
Reflets et Perspectives 2003-4.
- CASSIERS I. (2000)
Que nous est-il arrivé? Un demi siècle d'évolution de l'économie belge
Reflets et Perspectives 2000-1.
- DENAYER Luc en TOLLET R. (2002)
Mécanismes institutionnels de la formation des salaires en Belgique
Observatoire social européen
Collection "Travail & Société" n° 36.
- OESO (1986-2006)
Economic Studies – Belgium, Luxemburg.
- PEIRENS W. (2000)
Vakbonden en sociaal overleg in het laatste kwart van de XX^e eeuw
Res Publica 2000 nr. 1 p. 105-118.
- REMAN P. (2003)
L'évolution des relations sociales en Belgique
Reflets et Perspectives 2003 n° 4.
- SAPIR A. (2005)
Globalization and the Reform of European Social Models
Brussel, Bruegel

- SOETE P. (1995)
Sectoraal overleg. Heden en toekomst
Intern document Fabrimental.
- TIJD (De Tijd)
Dit was (1986-2007).
- TIMMERMANS P. (2007)
Het sociaal-economisch overlegmodel 10 veranderingen, 10 lessen
VBO-uitgave.
- VANDEPUTTE T.
(2005) Het interprofessioneel sociaal-economisch overleg 1986-2005.
Een werkgeversvisie
VBO-uitgave.
(2007) De toekomst van het Belgisch overlegmodel. Moet men het sociaal-economisch overleg regionaliseren?
- VAN OVERTVELDT J., JANSSENS G. en HUYGHE S. (2006)
(2006) Het Qwerty-model. Sociaal-economisch overleg in België
VKW Metena
(2006) De Azerty-toets. Internationale lessen voor het Belgisch overlegmodel
VKW Metena.
- VAN RUYSEVELDT J. (2000)
Het belang van overleg – CAO onderhandelingen in België
ACCO.
- Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO)
(1995) 100 jaar actie voor de ondernemingen
Lannoo.
(1989-2007) Jaarverslagen.

Grafiek 1: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (2007)
Ontwikkeling van de relatieve uurloonkosten voor en na 1996

Figuren 1 en 2: Timmermans P. (2007) Het sociaal-economisch overlegmodel
10 veranderingen, 10 lessen
Sociale modellen op basis van rechtvaardigheid en efficiëntie
Piramideel versus concentrisch overlegmodel