



VBO | **FEB**
Verbond van
Belgische
Ondernemingen | Fédération des
Entreprises de
Belgique

Colloquium
"De sociale dialoog in België"
georganiseerd door
FOD Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

Colloque
"Le dialogue social en Belgique"
organisé par
SPF Emploi, Travail et
Concertation sociale

***Het Belgisch model van sociaal overleg:
op de rand van het faillissement of bestand tegen de
tand des tijds ?***

* * * *

***Le modèle belge de concertation sociale:
au bord de la faillite ou à l'épreuve des outrages du
temps ?***

Pieter Timmermans
Bestuurder - Directeur-generaal van het VBO
Administrateur – directeur général de la FEB

Brussel – Bruxelles, 13-10-2005

Monseigneur,
 Mevrouw de Minister,
 Dames en Heren,
 Geachte toehoorders ¹,

“Door sommigen wordt het sociaal overleg en meer bepaald het interprofessioneel sociaal overleg hoog geprezen. Zij spreken van het Belgisch sociaal model en betreuren dat Europa ons voorbeeld niet volgt. Anderen daarentegen zijn van oordeel dat het sociaal overleg zoals wij dat in België kennen, heeft afgedaan, dat het niet langer bijdraagt tot de sociale vooruitgang en dat het evenmin een antwoord weet te bieden op de prangende uitdagingen waarvoor wij staan, zoals de vergrijzing van de bevolking, de hervorming van de sociale zekerheid, een efficiënte bestrijding van de werkloosheid, enz...

Of men het overleg hoog aanprijst of niet, telkens opnieuw wordt vastgesteld dat bij elke overlegronde van alle kanten - en niet het minst van de regering, ongeacht de coalitie die aan de macht is - de druk toeneemt om het overleg met succes af te ronden. Hierbij wordt vooral op het maatschappelijk belang van deze akkoorden gewezen.”

Wat u zonet hoorde, dames en heren, valt te lezen in de inleiding van het zopas verschenen essay van Tony Vandeputte, ere-gedelegeerd bestuurder van het VBO, omtrent het interprofessioneel sociaal-economisch overleg van de laatste 20 jaar.

Vertrekkende van deze scherpe analyse van Tony Vandeputte zou ik mijn uiteenzetting willen onderverdelen in twee grote blokken. Na een korte tocht door het recente verleden en de mutaties die het sociaal-economisch overleg heeft doorgemaakt, wil ik even vooruit kijken naar de uitdagingen waarvoor de sociale dialoog in ons land staat. Staat ons Belgisch model van sociaal overleg op de rand van het faillissement of is het bestand tegen de tand des tijds?

INLEIDING

Vooreerst toch enkele beschouwingen bij de begrippen “sociaal overleg en sociale dialoog”. Wat moeten er hieronder verstaan?

Ieder auteur zal wel zijn eigen definitie van sociale dialoog ontworpen hebben. Ik wil er dan ook niet te lang blijven bij stilstaan. Sociale dialoog heeft in mijn ogen in essentie betrekking op de **verhoudingen** tussen vakbonden en de werkgeversorganisaties. Hoe kunnen zij er samen voor zorgen dat :

- mensen in goede en verantwoorde omstandigheden kunnen gaan werken. We hebben het dan over bv. de arbeidstijd, veiligheid & hygiëne op het werk, verlofregelingen, ...

¹ Hartelijke dank aan Michèle Claus, adviseur bij het Sociaal Departement van het VBO, voor het zeer gewaardeerde opzoekingswerk alsook voor haar interessante beschouwingen omtrent het voorliggende onderwerp. Ook de inzichten van mijn vroegere collega's Wilfried Beirnaert en Tony Vandeputte, die ze in talrijke geschriften en interviews hebben kenbaar gemaakt, heb ik naar waarde weten te schatten.

- indien mensen niet kunnen werken (bv. ziekte, werkloosheid, arbeidsongeval), hun gezinnen toch nog over een aanvaardbaar inkomen beschikken;
- bedrijven en zelfstandigen in een goed klimaat kunnen ondernemen en welvaart voor het land kunnen creëren. We hebben het dan over de competitiviteit van ondernemingen, de lasten op arbeid, het ondernemerschap, de flexibele arbeidsmarkt en een arbeidsrecht aangepast aan de noden van vandaag.

Na de 2de wereldoorlog groeide quasi spontaan het besef dat sociale partners hierin een belangrijke rol moesten spelen. De overtuiging was er dat degenen die dagdagelijks op het terrein actief waren – vakbonden en werkgevers - het best in onderlinge overeenstemming afspraken konden maken over de materies die ik zopas aanhaalde. Reeds toen was men er van overtuigd dat een wet gemaakt in de Wetstraat niet alle problemen kan oplossen en dat maatwerk op sectoraal of bedrijfsvlak heel wat voordelen kan bieden.

I. HOE IS HET SOCIAAL-ECONOMISCH OVERLEG DE VOORBIJE DECENNIA GEËVOLUEERD?

Men pleegt als eens te zeggen : “Een evolutie is een revolutie zonder r”. Wel, dat is de boutade die perfect toepasbaar is op het sociaal-economisch overleg. De evolutie van de sociaal-economische dialoog is gemarkeerd geworden door hoogten en laagten, door een sterk gewijzigde socio-economische omgeving, door **aanpassingen**, door bijstellingen.

Mijn inziens hebben de volgende vier factoren de voorbije decennia het sociaal overleg gekenmerkt, naast de meest fundamentele verandering die ons land de voorbije 25 jaar heeft doorgemaakt, m.n. de hervorming van onze staatsstructuur en alles wat daarbij komt kijken.

- de globalisatie van de dossiers;
- de Europeanisering van de sociale agenda;
- de politisering van het overleg;
- de mediatisering van het overleg.

Laat mij kort even deze 4 ontwikkelingen toelichten.

1. De globalisatie van de dossiers

Tot aan de petroleumcrisis van 1974-75 waren de onderwerpen van het sociaal overleg op nationaal (interprofessioneel) vlak vrij duidelijk afgebakend. Het ging over arbeidsduur, duur van de vakantieperiode, gewaarborgd inkomen bij ziekte, ... Dit was hét domein van de sociale partners. De regering werd geacht zich aan de “beslissingen” van de sociale partners te houden.

Van 1976 tot 1986 werd het sociaal overleg in feite buiten spel gezet. Enerzijds slaagden werkgevers en vakbonden er niet meer in akkoorden af te

sluiten; dit gaat immers altijd gemakkelijker als de te verdelen koek groter wordt. Anderzijds was de economische crisis zo diep (pm. een inflatie van 13-14% toen vergeleken met nauwelijks iets meer dan 2% vandaag) dat enkel de politiek – de regering met of zonder parlement (volmachten) – het land terug uit het dal kon doen verrijzen.

Vanaf 1987 hebben werkgevers en vakbonden opnieuw de draad opgenomen met de traditie van interprofessionele akkoorden. Zij vonden dat het tijd was om zich aan het juk van de regering te onttrekken. De akkoorden waren echter van een heel andere natuur. Het interventionisme van de overheid dat meer dan 10 jaar welig tierde, buigt men niet zomaar om. Het werden **meer globalere akkoorden** die tegelijkertijd betrekking hadden op het werkgelegenheidsbeleid, de loonpolitiek en de sociale zekerheid. Ook economische aspecten zoals competitiviteit, ondernemerschap, flexibiliteit kwamen geleidelijk aan meer aan bod. Het zal u trouwens niet ontgaan zijn dat Tony Vandeputte zijn boek titelde “het interprofessioneel sociaal-economisch overleg”.

2. De Europeanisering van de sociale agenda

De jaren 90 van de vorige eeuw stonden in het teken van de toetreding van België tot Europese Monetaire Unie. Deze toetreding heeft mijns inziens belangrijke gevolgen op het sociale vlak mee gebracht. En daarmee kom ik aan mijn tweede belangrijke evolutie : de Europeanisering van de sociale agenda.

Inderdaad, de voorbije jaren voelden we duidelijk het toenemende belang van het **sociale Europa** aan. Het sociaal beleid blijft weliswaar grotendeels nationaal, maar deze autonomie werd en wordt geleidelijk aan aangetast. De evolutie van onze loonkosten wordt bv. vergeleken met deze bij onze handelspartners. Europa heeft een twintigtal richtsnoeren voor de promotie van de werkgelegenheid uitgevaardigd. Alle lidstaten moeten elk jaar aantonen wat ze gedaan hebben om deze richtsnoeren uit te voeren, welke acties ze ondernomen hebben. Volgens de Europese verdragen moet de regering hierover nauw overleg met de sociale partners plegen.

Kortom, iedereen die van dicht of van veraf het sociaal-economisch overleg volgt, kan niet meer naast de vaststelling dat Europa meer de sociale agenda beïnvloedt heeft.

3. De politisering van het sociaal overleg

De globalisering van de dossiers en de Europeanisering van de sociale agenda hebben ontegensprekelijk tot gevolg dat de rol van de overheid in dit domein toegenomen is; het sociaal overleg is gepolitiseerd geworden. De overheid is meer dan een toeschouwer bij het sociaal overleg. Ze kijkt over de schouders van de sociale partners mee. Een interprofessioneel akkoord tegen de zin van de regering in is ondenkbaar geworden. Dit heeft ook tot gevolg dat

een interprofessioneel akkoord onderhandelen bijna een **politieke act** is geworden.

De politisering van het sociaal overleg kan ook nog vanuit een andere invalshoek bekeken worden. Inderdaad, in de mate de politiek het institutioneel kader wijzigt en sociaal-economische bevoegdheden toewijst aan Gewesten en/of Gemeenschappen heeft dit vanzelfsprekend ook een impact op het sociaal overleg. Ik kom daar later nog even op terug.

4. De mediatisering van het sociaal overleg

Het feit dat het overleg gepolitiseerd werd, heeft onmiddellijk als gevolg dat het ook gemediatiseerd werd. De camera's en micro's zijn alom tegenwoordig.

Een dergelijke mediabelangstelling – ja zelfs bij wijlen een overdreven mediatisering – brengt natuurlijk met zich mede dat je daar rekening moet mee houden. Als je tot akkoorden wil komen, moet je in alle rust kunnen onderhandelen. De aanwezigheid van de pers maakt natuurlijk dat sommigen niet aan de verleiding van een camera of micro kunnen weerstaan. Zij willen dan meestel stoer doen en zeggen dan vaak dingen die de onderhandelingen bemoeilijken.

Ook de evolutie van een meer rationeel denkende maatschappij naar – wat men gemeenzaam noemt – een **Emo-maatschappij** heeft de sociale dialoog er niet eenvoudiger op gemaakt. Het is veel gemakkelijker om sympathiek over te komen bij de bevolking of achterban met eenvoudige – ja zelfs populistische – voorstellen die enkel gewin op korte termijn beogen, dan met moeilijkere en pijnlijkere boodschappen waarachter echter een lange termijn-visie steekt. De gebeurtenissen van de voorbije dagen en weken inzake het einde van de loopbaan en de betaalbaarheid van de sociale zekerheid zijn een zeer mooie illustratie hiervan.

II. HOE MOET HET NU VERDER?

Even achteruitkijken in de tijd is altijd leerrijk. *De toekomst is immers een door het heden bepaalde projectie van het verleden.* Nog belangrijker is evenwel vooruit te kijken. Waar gaan we nu de volgende jaren naartoe?

Met uw goedvinden zou ik dit zowel vanuit een institutionele hoek als vanuit een inhoudelijke benadering willen doen. Laat mij beginnen met enkele beschouwingen over het toekomstige institutioneel kader waarin de sociaal-economische dialoog zal plaatsvinden.

A. *Een gewijzigd institutioneel kader*

Hier tekenen zich m.i. 2 tendensen af. Eén tendens naar boven toe (Europa) en een andere naar het regionaal-communautaire niveau toe.

1. De Europese dimensie

Europa en meer in het bijzonder het sociale Europa zal wellicht meer en meer aan belang winnen, alhoewel na de recente uitbreiding naar de landen uit Oost-Europa zich eerder een stand still aan het aftekenen is. Wat er ook van zij, het sociale Europa zal zich m.i. niet onmiddellijk vertalen in meer richtlijnen of meer directieven. Het zal eerder een Europa van de convergentie worden.

Het succesvolle toetredingsproces tot de Euro, waarbij elk land elk jaar geëvalueerd werd om na te gaan of men goed op weg was om de zogenaamde Maastricht-criteria te halen, wordt daarbij steevast als voorbeeld genomen.

Europa zal een kader trachten te scheppen waarbinnen alle lidstaten geleidelijk naar elkaar toe zullen moeten groeien. De concrete invulling van deze **convergentie** zal door elk land apart volgens zijn eigen gewoonten en geplogenheden gebeuren. Het convergentieproces zal mede gestuwd worden door wat men met een Engelse term "**peers control**" noemt. Dit wil zeggen : iedere lidstaat wordt geëvalueerd door de anderen en niemand wordt graag als slechte leerling bestempeld. Deze onderlinge concurrentie leidt er uiteindelijk toe dat alle landen naar elkaar toe convergeren.

Trouwens een dergelijk proces van convergentie is m.i. in het uitgebreide Europa met meer dan 25 lidstaten het enig mogelijke en realistische. De verschillen tussen deze landen op sociaal vlak zijn zo groot, dat geleidelijkheid de boodschap is opdat de publieke opinie het Europees project zou kunnen blijven steunen.

2. Synergie tussen het federale en het regionaal-communautaire niveau

Naast de toenemende invloed van het Europese niveau moet het sociaal overleg zich ook aanpassen aan de evolutie van onze staatsstructuur en dus aan de bevoegdheidsverdeling tussen het federale en het regionaal-communautaire niveau.

In het huidige bestel is de "**centrale bargaining unit**", het centrale onderhandelingsniveau, nog steeds de sector en/of het bedrijfsniveau. Noch de werkgevers, noch de werknemers staan te popelen om binnen hun sector en zeker niet binnen hun bedrijf geconfronteerd te worden met verschillende voorwaarden bv. qua loon, werkomstandigheden, arbeidstijden of qua vormingsmogelijkheden naargelang men zich in Vlaanderen, Brussel of Wallonië bevindt.

Als men dus op dit vlak denkt aan een verdere staatshervorming mag dit niet lichtzinnig gebeuren. Onze welvaartsstaat staat al onder druk door de globalisatie. Laten we deze moeilijke transitiefase voor de ondernemingen niet nog chaotischer maken door ondoordachte, vaak op emotionele gronden gebaseerde hervormingen. Integendeel.

B. Nieuwe uitdagingen ingevolge een veranderende maatschappij

Minstens even belangrijk zijn de inhoudelijke, thematische uitdagingen waarvoor het sociaal-economisch overleg zal komen te staan.

In het recente eindeloopbaandebat en de besprekingen rond het betaalbaar houden van de sociale zekerheid is eens te meer gebleken welke belangrijke veranderingen er op ons af komen. De limieten van het sociaal overleg zijn daar duidelijk aan de oppervlakte gekomen. Als VBO hebben we steeds constructief aan de debatten deelgenomen. Het resultaat – het zgn. generatiepact – is bevredigend. Als de maatregelen effectief en consequent uitgevoerd worden, ben ik er van overtuigd dat we de komende jaren een trendbreuk, een mentaliteitswijziging gaan meemaken.

Daarnaast blijven er m.i. nog een hele reeks andere uitdagingen die dringend een degelijk debat onder sociale partners vereisen. Ik noem er maar een paar op :

- Hoe kunnen we de werkgelegenheidskansen voor jongeren, **allochtonen** en lager opgeleide werknemers verbeteren?
- Hoe pakken we de **kraptes** op de arbeidsmarkt aan? Deze ontstaan niet alleen door de aankomende vergrijzing, maar meer nog door het feit dat vraag en aanbod naar arbeid onvoldoende op elkaar zijn afgestemd.

Een werkloosheidsgraad van rond de 8 à 10% is niet verzoenbaar met meer dan 50.000 openstaande vacatures. Een werkloosheidsgraad van meer dan 20% in Brussel en slechts 5% een tiental kilometer verder in Vilvoorde is onaanvaardbaar. Ook de ongeletterdheid van vele jongeren, het gebrek aan de kennis van de andere landstaal of andere talen is schrijnend.

- Er stellen zich ook heel wat HR-uitdagingen. De werkvloer van vandaag verschilt fundamenteel van deze van decennia terug. Nochtans stamt ons **arbeidsrecht** nog uit de tijd waar iedereen een full time 9-to-5-job ambieerde van maandag tot vrijdag. Het is tekenend dat afwijkende arbeidstijdregimes steevast met de term “a-typische jobs” bestempeld worden. Nochtans is er vandaag meer dan ooit vraag naar interim-jobs (ongeveer de helft van de werkzoekenden stroomt via interim-arbeid in de arbeidsmarkt); deeltijdse jobs zijn in stijgende lijn, evenals ploegen- en weekend-werk, omdat enerzijds de klant zijn verwachtingen en eisen steeds maar opvoert en anderzijds bedrijven om redenen van rentabiliteit gedwongen worden tot just-in-time-productie.

Meer algemeen is het opvallend dat we allemaal als consument graag op zondag zouden gaan winkelen, maar als werknemer weekend-werk bij voorkeur willen vermijden en als het nog even kan ook de vrijdag willen thuis zijn via een 1/5 tijdscrediet op kosten van de gemeenschap.

De werkgevers moeten zich aanpassen aan de gewijzigde verlangens van de werknemer, maar het omgekeerde geldt evenzeer. **Flexibiliteit** worden van beide zijden geëist; wij – vakbonden en werkgevers – moeten er dan ook via een volwassen dialoog voor zorgen om een goed evenwicht tussen beide te vinden.

- De uitwerking van een nieuw werknemersstatuut ingevolge een **harmonisatie** tussen het bestaande arbeiders- en bediendenstatuut is een andere belangrijke uitdaging. De sociale partners hebben zopas een gemengde commissie van experten-professoren en sociale partners opgericht. Zij moeten voorstellen of denkpistes formuleren om tot een dergelijk nieuw statuut te komen. Ik verwacht er veel van.
- De groeiende **complexiteit** van onze sociale wetgeving is een andere belangrijke uitdaging. Hierin moeten we als sociale partners zelf mea culpa slaan.

Is het nog langer aanvaardbaar dat de wetgeving op de overuren en de arbeidstijd nog enkel voor een handvol hyper-gespecialiseerde juristen verstaanbaar is? Vele wetgevingen werden met goede bedoelingen uitgewerkt maar worden door de werkgevers meer en meer als 'pesten van de ondernemer' beschouwd en dus niet of halvelings toegepast.

Ik zou hier vandaag dan ook een oproep naar mijn collega's van de vakbonden willen doen. Stop met de houding "van zodra er één Belg nadeel ondervindt, mag er niet vereenvoudigd worden". In het bedrijfsleven past men doorgaans de zgn. 80-20-regel toe : als 80% van de populatie er beter van wordt, mag de beslissing voor de resterende 20% nadelig zijn. Mochten we deze regel als sociale partners kunnen toepassen dan zou de sociale balans al lang vereenvoudigd zijn, dan zouden we tijdens het laatste IPA niet nogmaals de wet op de overuren hebben moeten complexer maken, dan zou interim-arbeid nu reeds als een normaal instroom-kanaal op de arbeidsmarkt beschouwd worden, enz.

* *

*

Dames en Heren, ik zou zo nog een tijdje kunnen doorgaan. Dit zou ons echter te ver leiden. Ik zou dan ook willen afronden met de volgende conclusies.

1. Sociaal-economisch overleg is goed. Het heeft tot heel wat goeds geleid voor ons land. Nochtans is in sommige domeinen, waarvan ik er zopas enkele geschetst heb, de slinger doorgeslagen. Vele ondernemers hebben vandaag meer en meer het gevoel dat sociaal-economisch overleg zijn ondernemerschap beknot i.p.v. aanmoedigt. Dit **gebrek aan vertrouwen** is niet goed voor een kwaliteitsvolle sociale dialoog en moet dus dringend rechtgezet worden.

2. Het overleg in het recente verleden heeft **gefaald** op een aantal belangrijke socio-economische aspecten. Zo heeft het niet kunnen verhinderen dat België zijn werkloosheidsgraad niet meer onder de 8% kan doen dalen, terwijl de bodem in het begin van de jaren 70 nog rond de 3 à 4% situeerde. Zo hebben de sociale partners niet kunnen vermijden dat de activiteitsgraad bij 55-plussers de laagste van Europa is geworden. Zo hebben we niet kunnen voorkomen dat onze loonkosten tot één van de hoogste van de wereld behoren waardoor via rationaliseringsinvesteringen in een steeds sneller tempo mensen door machines werden vervangen, een proces dat nog steeds voortgaat.
3. Indien in de nabije toekomst vakbonden en werkgevers door de politieke en publieke opinie nog **au sérieux** willen genomen worden, dan moeten we ook moedige maatregelen en hervormingen durven uitleggen en verdedigen voor onze achterban. Daarmee valt of staat m.i. de toekomst van het sociaal overleg.

Dames en Heren, de titel van mijn uiteenzetting was : "Het Belgisch model van sociaal overleg : op de rand van het faillissement of bestand tegen de tand des tijds? (vraagteken)". Welnu, geen van beide beweringen is m.i. volledig correct. Het is wel zo dat rust roest of nog "modify or mummify". We moeten ons dus aanpassen aan de noden van de 21^{ste} eeuw. Als we dat doen zal ons Belgisch model van sociaal overleg niet failliet gaan en de tand des tijds kunnen doorstaan.

Ik dank u voor uw aandacht.
