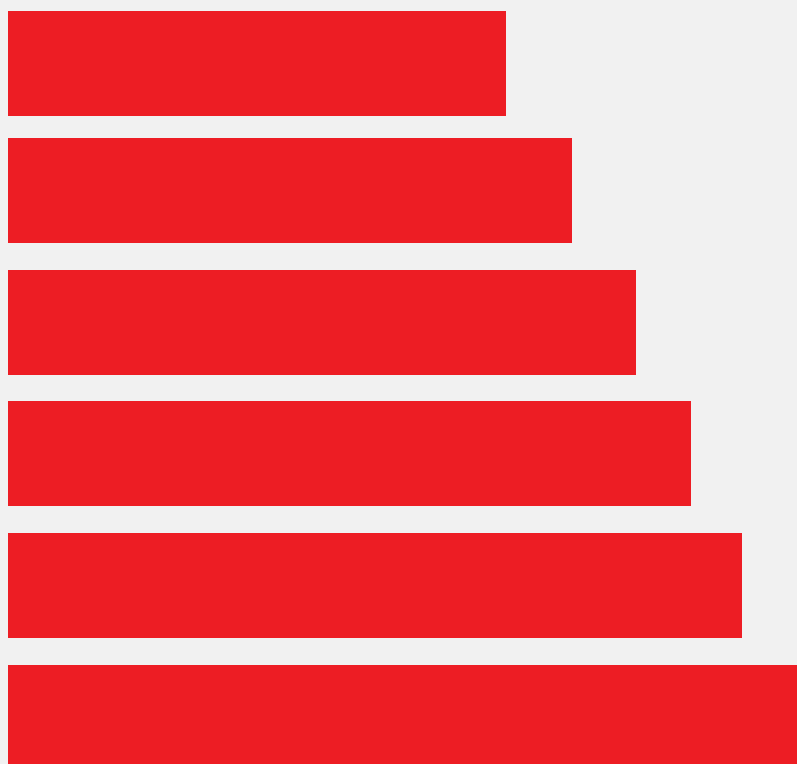




**VBO**  
Verbond van  
Belgische  
Ondernemingen

# Visie

## **We kunnen winnen: Zes bouwstenen voor meer groei en jobs**



Sociaaleconomische visie van het VBO  
en haar sectoren voor de periode 2014-2020

Juni 2013

VBO vzw

Ravensteinstraat 4  
info@vbo-feb.be

B-1000 Brussel  
www.vbo.be

T + 32 2 515 08 11  
F + 32 2 515 09 99

Lid BUSINESSEUROPE



# DEEL I: Zes bouwstenen voor meer groei en jobs

## 1. Uitdagingen genoeg, evenveel kansen en opportuniteiten

De crisis treft de Belgische economie hard. De faillissementsstatistieken staan op ongekende hoogten en de werkgelegenheid staat onder druk. Vijf jaar na het uitbreken van de crisis bevindt de welvaart per hoofd van de bevolking zich nog steeds onder het precrisis niveau. Zelfs in de crisissen van de jaren '70, '80 en '90 kwam dit niet voor. Ook de schuldgraad zit weer in de lift en zal hoogstwaarschijnlijk dit jaar boven de symbolische grens van 100% van het bbp uitstijgen. Maatregelen om de begroting terug op orde te krijgen wegen op de sociale vrede evenals op het ondernemingsklimaat in België.

Indien dit nog niet voldoende is, dan wordt ons land ook geconfronteerd met verscheidene **structurele uitdagingen**. Door de globalisering neemt de internationale concurrentie toe. De snelheid van verandering (o.a. op technologisch en maatschappelijk vlak) is vandaag zodanig, dat ondernemingen en burgers voldoende wendbaar en flexibel moeten zijn om zich hieraan aan te passen. De vergrijzing van de bevolking zet niet alleen ons sociaal model onder druk, maar creëert ook – niettegenstaande de nog steeds lage werkgelegenheidsgraad – schaarste op de arbeidsmarkt. En de noodzaak om onze consumptie- en productiepatronen te verduurzamen, betekent dat we in de toekomst op een nog meer efficiënte manier met energie en grondstoffen zullen moeten omspringen en naar een slimmere mobiliteit zullen moeten evolueren.

De combinatie van de crisis met deze structurele uitdagingen kan onze economie in de komende jaren in verscheidene richtingen doen evolueren. Alles zal afhangen van de strategische keuzes die de verschillende regeringen in dit land evenals de sociale partners zullen maken. Het staat niet in de sterren geschreven dat – zoals we al eens horen – toekomstige generaties armer zullen zijn dan de huidige generatie, dat we ons sociaal model moeten opgeven, dat ons economisch weefsel verder zal uitdunnen, ... Het VBO en haar sectoren willen tonen dat er wel degelijk **nog een mooie toekomst** bestaat. Dat de verschillende megatrends waarmee we worden geconfronteerd (bv. klimaatverandering, stijgende wereldbevolking en urbanisering, schaarste aan grondstoffen, ...) ook mooie kansen creëren voor ondernemingen die hiervoor innovatieve oplossingen weten uit te werken. Dat er nog zeer veel opportuniteiten zijn, zowel in België als in de rest van de wereld, om te winnen. Om dit te realiseren zullen er evenwel een aantal zaken moeten veranderen. We zullen de juiste keuzes moeten maken en onze economie, arbeidsmarkt en sociale zekerheid dienen binnen te brengen in de 21<sup>ste</sup> eeuw.

## 2. “Laat ons ondernemen”: nood aan een aantrekkelijk ondernemingsklimaat

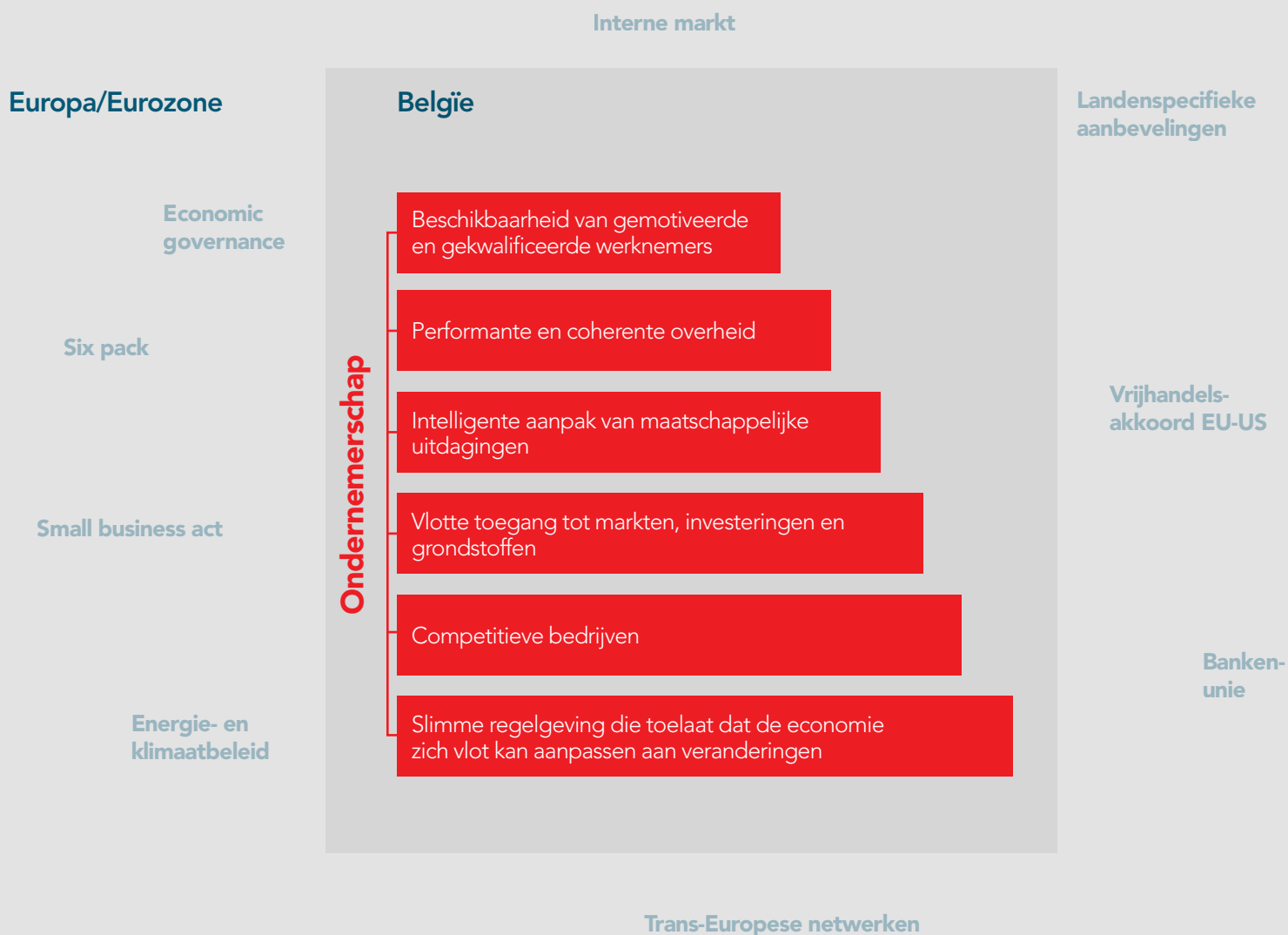
**Ondernemerschap** – zowel van bestaande als van nieuwe ondernemingen – is cruciaal om in de toekomst groei en jobs te blijven creëren. Het zijn ondernemingen die – samen met hun werknemers – producten en diensten aanbieden voor de vele, soms snel veranderende behoeften die klanten hebben: hoe meer behoeften er in een land kunnen worden gedekt, hoe welvarender dit zal zijn. Het zijn tevens ondernemingen die innovatieve oplossingen uitwerken om het hoofd te kunnen bieden aan de vele uitdagingen waarmee we worden geconfronteerd. Zonder de toegevoegde waarde die ondernemingen dagdagelijks met hun mensen creëren, zouden de welvaart en het sociaal model die we vandaag kennen, niet mogelijk zijn.

“Laat ons ondernemen” is dus niet zomaar een loze kreet. Het vormt het fundament van een succesvolle economie en maatschappij. Dit betekent evenwel niet dat de overheid volledig afzijdig moet blijven, wel integendeel. De overheid dient vooral de juiste zaken te doen en dat is in de eerste plaats een **veilig, voorspelbaar en groeivriendelijk klimaat** scheppen, waarbinnen ondernemingen kunnen opereren. Tevens is het ook belangrijk dat individuen (en dan met name jongeren) worden gestimuleerd om de sprong te wagen en een nieuwe onderneming op te richten: in vergelijking met andere landen zien we immers dat er relatief weinig ondernemingen in België worden opgericht. In deze beginselverklaring zullen we de voornaamste bouwstenen van een aantrekkelijk ondernemingsklimaat uiteenzetten. Indien deze visie wordt gerealiseerd, dan kunnen we ons land terug op een duurzaam traject zetten van meer groei en jobs.



### 3. Zes bouwstenen voor meer groei en jobs

Een gunstig ondernemingsklimaat bestaat uit zes bouwstenen:

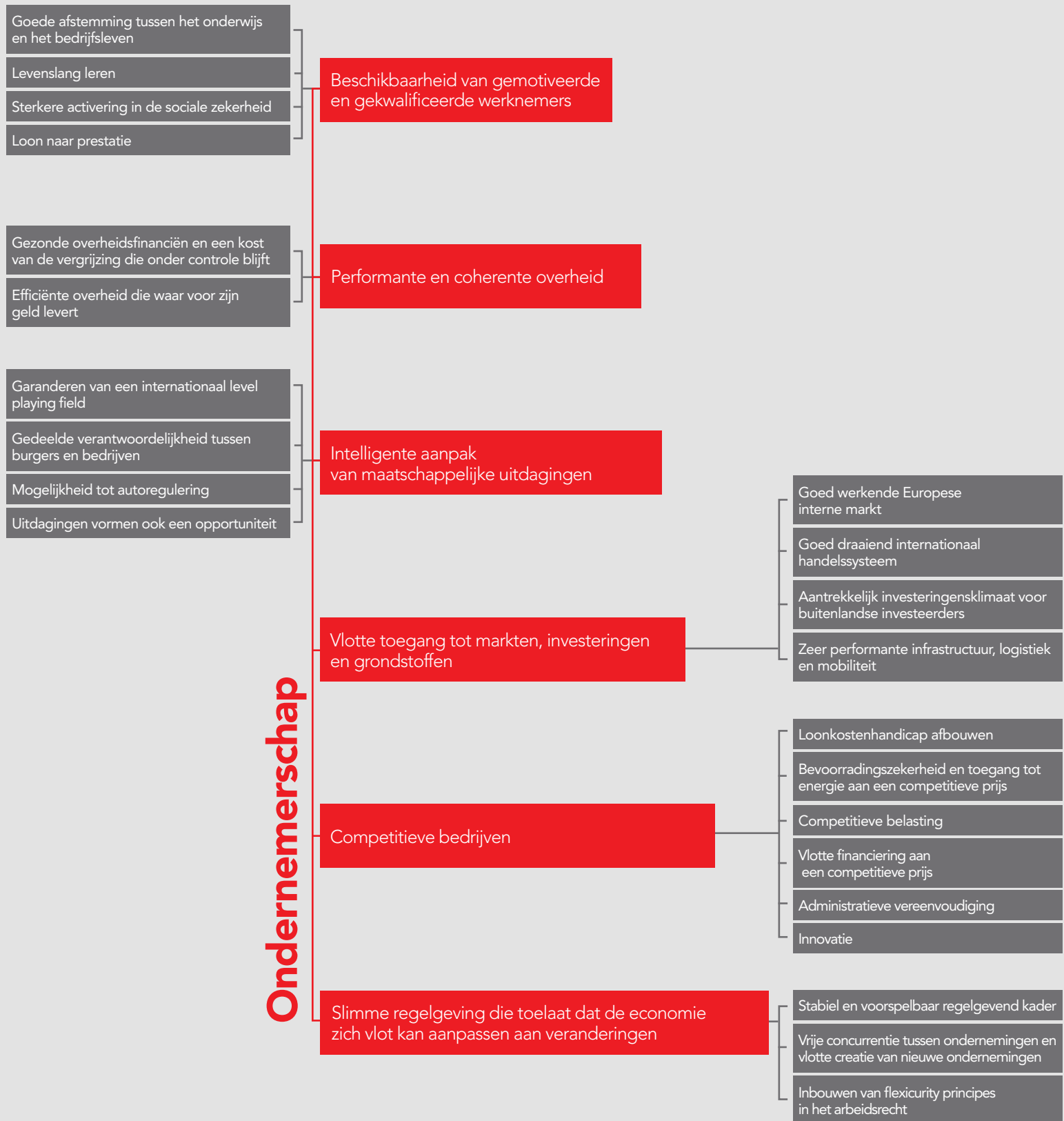


Het zijn de verschillende overheden in ons land die in eerste instantie verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen van een beleid ter zake. Maar ook het gewicht van Europa in de besluitvorming is met de jaren toegenomen. Sinds de crisis is deze trend bovendien nog versterkt. Dit alles verklaart waarom er in de bovenstaande figuur naast de kader die het nationale beleidsniveau weergeeft, ook een kader is getrokken die het belang van Europa benadrukt.



Elk van deze zes bouwstenen vallen uiteen in meerdere deelaspecten. Onderstaande mindmap vat het één en ander samen en brengt een logische structuur in ons verhaal. Deze verschillende deelaspecten zullen nu in meer detail worden uiteengezet.

### De zes bouwstenen uitgediept:





### 3.1. Vlotte toegang tot markten, investeringen en grondstoffen.

België is één van de meest geglobaliseerde economieën ter wereld. Onze welvaart is dus nauw verweven met het buitenland. Zonder vlotte toegang tot buitenlandse markten, investeringen en grondstoffen zouden we, zonder enige twijfel, veel armer zijn dan vandaag.

We zijn ideaal gelegen in het hart van de Europese Unie. Geen ander land heeft zoveel profijt gehaald uit het Europese integratieproces. De **Europese interne markt** is bovendien met een BBP van 13.029 miljard euro rijker dan de Amerikaanse economie, waar het BBP 'slechts' 11.952 miljard euro bedraagt. We hebben er dan ook alle belang bij dat het vrij verkeer van goederen, diensten, kapitaal en skills in Europa op een vlotte en op een correcte manier functioneert. De problemen die vandaag bepaalde sectoren (bv. bouw, transport, onderhoud, vleesverwerking, ...) op dit vlak ondervinden, tonen evenwel aan dat hier nog veel werk aan de winkel is. Eén van de pijnpunten blijft dat de markt meer en meer op een Europese schaal opereert en er nog onvoldoende waarborgen worden geboden tegen sociale dumping en oneerlijke concurrentie. De detacheringsrichtlijn waarborgt weliswaar de naleving van de harde kern van arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden bij tewerkstelling op het grondgebied van een andere lidstaat, maar schiet tekort op het gebied van het handhavingsbeleid. Indien we willen vermijden dat dit de doodsteek betekent voor sommige cruciale sectoren in België, dan moet er worden bekeken op welke manier de handhaving efficiënter kan georganiseerd worden, zonder de lasten hiervan door te schuiven naar de ondernemingen. Bovendien heeft de crisis ook geleerd dat de wijze waarop de eurozone vandaag werkt, niet optimaal bijdraagt aan de werking van de interne markt. Een Europese, monetaire unie blijft een belangrijke verwezenlijking, maar bijkomende hervormingen aan de architectuur ervan zullen nodig zijn om het vertrouwen en de stabiliteit te laten weerkeren en een échte convergentie tussen de landen mogelijk te maken.

Maar we moeten ook buiten Europa durven kijken. De EU is inderdaad een zeer rijke economie, maar met de opkomst van de groeielanden zullen de opportuniteiten zich ook meer en meer elders bevinden, zoals bijvoorbeeld in Azië, Sub-Sahara Afrika, Latijns-Amerika, ... Een **goed draaiend internationaal handelssysteem**, waarbij onze ondernemingen, zowel voor hun goederen als voor hun diensten, vlot toegang hebben tot deze markten, is dan ook van cruciaal belang. Reciprociteit vormt hier evenwel het codewoord: wanneer bij onze handelspartners tarifaire en niet-tarifaire belemmeringen, beperkingen op het vlak van de toegang tot overheidsopdrachten evenals concurrentieverstorende vormen van staatssteun worden afgebouwd, zou ook Europa zich hiertoe moeten engageren. Een eerste mooie uitdaging op dit vlak betreft het vrijhandelsakkoord tussen de EU en de US, waarover de onderhandelingen recent werden opgestart. Toegang tot grondstoffen is eveneens van ontzettend groot belang. Ten slotte dient er in het kader van de Belgische ontwikkelings-samenwerking ook te worden bekeken hoe er kansen voor onze ondernemingen kunnen worden gecreëerd (bv. via gebonden hulp).

In België is ook een groot aantal dochterondernemingen van buitenlandse multinationals actief. Deze leveren een enorme bijdrage aan onze economie inzake toegevoegde waarde, werkgelegenheid, investeringen en inkomsten voor de schatkist en sociale zekerheid. Met de overgang naar een multipolaire wereld zullen **buitenlandse investeerders** bovendien ook meer en meer van overal ter wereld komen. We moeten er absoluut over waken dat het investeringsklimaat in België aantrekkelijk blijft.

Om te kunnen profiteren van de vele opportuniteiten die er in de wereld zijn, dienen we te beschikken over een **zeer performante infrastructuur** (bv. inzake wegen, multimodaal vervoer, zeehavens, luchthavens, pijpleidingen, telecommunicatie, elektrische netten, ...) en logistiek (bv. douane). Dit betekent dat we hier ook voldoende in moeten investeren: waar dit niet of onvoldoende gebeurt, zal dit onvermijdelijk ten koste gaan van de kwaliteit en de betrouwbaarheid van het **transport van goederen en de mobiliteit van personen**. Innovatie zal hier eveneens centraal dienen te staan: de vele opportuniteiten die ICT op dit vlak biedt, dienen ten volle te worden benut.



### 3.2. Competitieve bedrijven

Ondernemingen moeten een vlotte toegang hebben tot markten en investeerders, maar indien ze niet voldoende competitief zijn, dan zullen ze marktaandeel (zowel op de binnenlandse als op de buitenlandse markten) verliezen. Concurrentiekracht is een huis met vele kamers. Cruciaal is evenwel dat de kosten – in vergelijking met onze voornaamste concurrenten – onder controle blijven. Dit heeft onder andere betrekking op de loonkosten, de energiekosten, de vennootschapsbelasting, de kost van kapitaal (i.e. de kost van financiering) en de administratieve lasten. Ook innovatie zal in de toekomst alleen maar verder aan belang blijven winnen om het verschil te maken.

Belgische ondernemingen worden geconfronteerd met een **belangrijke loonkostenhandicap** ten aanzien van onze voornaamste handelspartners. Dit heeft allerlei perverse effecten tot gevolg. In vele gevallen moeten ze bijvoorbeeld deze loonkostenhandicap trachten te neutraliseren door productiever te werken. Hierbij gaan evenwel geregeld jobs verloren. Ondernemingen die hier bovendien niet (meer) in slagen (o.a. omdat het productiviteitsniveau al ontzettend hoog is), krimpen, delocaliseren of gaan failliet. Ook bepaalde (buitenlandse) investeringsprojecten dreigen we hierdoor mis te lopen, omdat deze in België niet meer competitief zijn, terwijl dit in andere landen nog wel het geval is. In de komende jaren moeten we dan ook alles in het werk stellen om onze loonkostenhandicap terug weg te werken.

Om dit te bereiken zal loonmatiging zonder enige twijfel in de toekomst belangrijk blijven. Indien we evenwel de loonkostenhandicap voldoende snel willen afbouwen, dan zullen we ook moeten bestuderen hoe we de **lasten op arbeid** (i.e. patronale bijdragen) substantieel kunnen verminderen. Om dit te financieren, mag men niet zomaar andere lasten op de ondernemingen verhogen: met een vestzak broekzakoperatie zullen we immers geen vooruitgang boeken. Daarom dient er een ideale mix te worden gevonden, waarbij men enerzijds rekening houdt met de terugverdieneffecten en anderzijds de financiering hoofdzakelijk via uitgavenbesparingen laat verlopen (zie ook verder in de tekst). Eventuele nieuwe inkomsten mogen niet tot gevolg hebben dat de verbetering van de concurrentiekracht via de verlaging van de patronale bijdragen gevoelig zou worden afgezwakt (bv. doordat de index hierdoor sterker zou stijgen) en dat het algemeen economisch weefsel zou worden aangetast. Ze mogen ook niet disproportioneel ten laste vallen van één specifieke sector.

Conform de Europese aanbeveling ter zake zullen we onze loonkostenhandicap bovendien pas echt kunnen afbouwen, indien we ook ons **indexstelsel hervormen**. Zoals de studie die de Nationale Bank van België hierover in juni 2012 heeft gepubliceerd, aantoonde, blijven we immers bijzonder kwetsbaar voor externe prijsschokken (zoals bv. een forse stijging van de olieprijs). Het effect hiervan op de index evenals van de tweede ronde-effecten die er het gevolg van zijn, dienen dan ook tot een minimum te worden beperkt. Ook een valorisering van de indexmassa in het sociaal overleg dient mogelijk te worden gemaakt.

Een kenmerk van de Belgische industrie is dat deze een relatief energie-intensief karakter heeft. Dit heeft vooral betrekking op de specifieke activiteiten waarin we gespecialiseerd zijn (bv. chemie, petroleum, ferro en non-ferro, mouters,...) en niet zozeer op het feit dat er inefficiënt met energie zou worden omgesprongen, wel integendeel. Gegeven het feit dat deze ondernemingen sterk blootstaan aan internationale concurrentie zijn een gegarandeerde **bevoorradingszekerheid** en toegang **tot energie aan een competitieve prijs** van cruciaal belang. Voor een deel dient dit gerealiseerd te worden door het beleid dat de verschillende regeringen in dit land voeren. Met de geplande uitfasering van nucleaire energie, de hoge kosten die nog steeds verbonden zijn met de ontwikkeling van hernieuwbare energie, de meerprijs te wijten aan de openbare dienstverplichtingen en het onaantrekkelijke investeringsklimaat (o.a. op het vlak van het bekomen van de noodzakelijke vergunningen) om nieuwe centrales en infrastructuur te bouwen, is dit vandaag evenwel niet verzekerd. Er is dan ook dringend nood aan een coherent (bv. tussen de korte en de lange termijn evenals tussen de verschillende beleidsniveaus) en voorspelbaar energiebeleid, waarin o.a. een evenwichtige energiemix met ook zeer veel aandacht voor energie-efficiëntie een belangrijke rol zullen spelen. Ook de verdeling van de lasten over de verschillende types bedrijven en de gezinnen is een belangrijk vraagstuk met grote gevolgen voor de concurrentiepositie van de ondernemingen.



Ten slotte zien we dat er vandaag ook verschillende Belgische bedrijven zijn met mooie, innovatieve oplossingen op het vlak van energie-efficiënte en/of CO<sub>2</sub>-arme productietechnologieën en diensten.

Opdat er hieromtrent in België belangrijke clusters zouden blijven bestaan (en verder zouden kunnen uitgroeien), moet er eveneens aandacht worden besteed aan de industriële return van de verschillende ondersteuningsmaatregelen die hier rond bestaan.

Daarnaast wint op het vlak van energie ook het **Europese niveau** meer en meer aan belang. Een voorbeeld is de koppeling van de Belgische elektriciteitsmarkt aan de Nederlandse, Franse en Duitse markten. Een verdere doorgedreven interconnectiviteit en een meer gezamenlijk Europees energiebeleid (inclusief een sterkere harmonisatie op Europees niveau om concurrentievervalsing te vermijden) kunnen een positieve impact hebben op onze bevoorradingszekerheid en de energieprijzen. Een ander voorbeeld is het klimaatbeleid dat eveneens grotendeels op Europees niveau tot stand komt (bv. reductiedoelstelling tegen 2020 en later, de opzet van ETS,...). Het is van belang dat dit op een zo kosteneffectieve manier gebeurt, waarbij het internationaal 'level playing field' wordt gegarandeerd. Verder moet het ook uitgaan van de vele opportuniteiten die de strijd tegen de klimaatverandering met zich meebrengt: door innovatie in CO<sub>2</sub>-arme productietechnologieën te stimuleren en een doorgedreven energie-efficiëntie te promoten, moet Europa in staat zijn om een technologische voorsprong ten opzichte van de rest van de wereld uit te bouwen.

Ook de **belastingen** (zowel directe als indirecte) dienen in België competitief te zijn ten aanzien van andere vergelijkbare landen: hogere belastingen leiden immers tot hogere kosten voor de ondernemingen en/of hebben een opwaarts effect op de prijs (zoals bijvoorbeeld in het geval van de BTW). Bij wijze van voorbeeld kan de noodzaak van een competitieve vennootschapsbelasting worden aangehaald. Dit is niet alleen om nieuwe, (buitenlandse) investeringsprojecten te kunnen aantrekken, maar ook om voldoende reserves over te houden, die dan opnieuw in de onderneming kunnen worden geïnvesteerd (i.e. financiering met eigen middelen). In vergelijking met andere landen beschikt België over een hoog nominaal tarief. Dankzij onder andere de notionele intrestaftrek valt de effectieve aanslagvoet echter geregeld lager uit. Een ander voordeel van de notionele intrestaftrek is dat het de fiscale discriminatie tussen financiering via vreemde middelen en financiering via eigen middelen heeft verminderd. In de begroting 2012 en 2013 heeft de regering evenwel het systeem van de notionele intrestaftrek minder aantrekkelijk gemaakt, waardoor een diepgaande reflectie over welke vennootschapsbelasting we willen, zich opdringt. In dit kader moet er niet alleen worden bekeken hoe de belastingdruk op de ondernemingen kan worden verminderd, maar ook hoe we tot een meer eenvoudige fiscale wetgeving kunnen komen. Een ander aandachtspunt betreft het afsluiten en snel ratificeren van belastingverdragen met derde landen.

Indien ondernemingen investeringsprojecten niet via de eigen middelen kunnen financieren, dan moeten ze een beroep doen op extern kapitaal. De crisis oefent echter een belangrijke impact uit op de **financiering van de ondernemingen**, in het bijzonder voor onze KMO's. Tegelijkertijd doemen er als gevolg van nieuwe internationale regelgeving (bv. Basel-III, Solvency-II,...) eveneens belangrijke middellange termijnuitdagingen op. Deze zouden op termijn de beschikbaarheid van financiering aan een competitieve prijs in het gedrang kunnen brengen (met name op het vlak van lange termijnfinanciering en risicokapitaal). Er moet bekeken worden hoe dit kan worden vermeden en of er alternatieve financieringsvormen dienen te worden ontwikkeld.

Volgens het Federaal Planbureau vertegenwoordigen de **administratieve lasten** jaarlijks een kost van ongeveer vijf miljard euro voor de ondernemingen. Dit vindt vooral zijn oorsprong in de complexiteit van onze wetgeving, de versnippering van bevoegdheden en de vaak slechte samenwerking tussen verschillende overheidsdepartementen (zelfs binnen eenzelfde overheidsniveau), de uitgebreide rapporteringverplichtingen die bestaan,... Dit jaagt onze ondernemingen, en in het bijzonder onze KMO's, niet alleen op kosten, maar zorgt ook geregeld voor de nodige frustratie, rechtsonzekerheid,... (o.a. inzake het bekomen van de nodige vergunningen). Bovendien vormt het een rem op het ondernemerschap en de groei van onze ondernemingen.



Ten slotte, om als onderneming écht succesvol te zijn en blijven, zal ook **innovatie** (bv. in producten, diensten, processen, business modellen,...) in de toekomst alleen maar verder aan belang winnen. Door unieke producten en/of diensten aan de klant aan te bieden, zal een onderneming in staat zijn om een competitief voordeel uit te bouwen en veel toegevoegde waarde te blijven genereren. De overheid kan hiervoor – naast natuurlijk het creëren van een aantrekkelijk ondernemingsklimaat dat het voorwerp van deze visietekst uitmaakt – de nodige stimulansen geven. Een mooi voorbeeld hiervan zijn de fiscale maatregelen (bv. voor onderzoekers, inkomsten uit octrooien,...) die op dit vlak in de afgelopen jaren werden uitgebouwd. Deze helpen om kennisintensieve activiteiten in België te verankeren en de transitie naar een kenniseconomie te maken.

### 3.3. Slimme regelgeving die toelaat dat de economie zich vlot kan aanpassen aan veranderingen

Ondernemingen moeten opereren in een zeer complexe omgeving: de behoeften van klanten veranderen voortdurend, concurrenten proberen continu marktaandeel af te snoepen, steeds vindt er wel ergens een technologische doorbraak plaats die de krachtverhoudingen ernstig door elkaar kan schudden,... In een dergelijke context proberen ondernemingen dagdagelijks het verschil te maken. Ze investeren in productiecapaciteit, mensen, onderzoek en ontwikkeling,... om hun strategie op het terrein vorm te geven. De regelgeving (of deze nu zijn oorsprong vindt op Europees, federaal, regionaal of lokaal niveau) hoort hier mee rekening te houden: indien deze immers continu en op een weinig voorspelbare manier verandert, dan zal het voor de ondernemingen ontzettend moeilijk zijn om een duidelijke, strategische richting in te slaan en zullen er investeringsprojecten worden uitgesteld of zelfs geannuleerd. Het zal de ondernemingen ook op extra kosten jagen. Een **slim regelgevend kader**, waarbij men de stabiliteit zoveel mogelijk tracht te garanderen en wijzigingen doorvoert op een voldoende voorspelbare en geleidelijke manier zonder hierbij bijvoorbeeld aan 'goldplating' te doen, is dan ook van ontzettend groot belang.

Dit impliceert evenwel niet dat op het terrein alles bij het oude zal blijven, wel integendeel. De **vrije concurrentie tussen ondernemingen en de oprichting van nieuwe ondernemingen** creëren immers voortdurend winnaars en verliezers. Het is belangrijk dat dit spel correct wordt gespeeld (met andere woorden geen prijsafspraken, misbruik van dominante positie, fraude,...), maar de overheid mag dit proces van creatieve destructie ook niet afremmen (door bijvoorbeeld het invoeren van prijscontroles, strenge toetreding- en uittredingsbarrières, overmatige rompslomp om een nieuwe onderneming op te richten,...). We hebben hier immers onze welvaart en innovatie grotendeels aan te danken. Ook een goede faillissementwetgeving met de mogelijkheid om ondernemingen met voldoende potentieel een tweede kans te geven zonder dat dit leidt tot een verstoring van de concurrentie, dient in deze context te worden voorzien.

Omdat de concurrentiële omgeving continu verandert, moet de regelgeving ook zodanig zijn, dat ondernemingen zich vlot kunnen aanpassen. Dit geldt in het bijzonder voor het arbeidsrecht. Indien er op een gegeven moment een mismatch zou ontstaan tussen de strategie van de onderneming en het tewerkgestelde personeel (bv. qua omvang, aanwezige competenties,...), dan moet deze zich op een voldoende soepele en betaalbare manier van het overtollige personeel kunnen ontdoen. Indien dit niet mogelijk is, dan zou immers op termijn het voortbestaan van de onderneming zelf in het gedrang kunnen komen. Deze mate van flexibiliteit voor de onderneming mag echter niet ten koste gaan van de nodige zekerheid voor de getroffen werknemers. In plaats van de huidige job van de getroffen werknemers kost wat kost proberen te beschermen, dient men er daarentegen alles aan te doen om hen elders zo snel mogelijk terug aan het werk te krijgen. Tijdens deze overgangperiode – op voorwaarde natuurlijk dat deze niet te lang duurt – dient het geleden inkomensverlies voor de werknemer ook zo beperkt mogelijk te worden gehouden. Dit alles houdt in dat men de principes van **flexicurity** meer in ons arbeidsrecht en sociale zekerheid dient te integreren.





### 3.4. Beschikbaarheid van gemotiveerde en gekwalificeerde werknemers

België beschikt nauwelijks over grondstoffen die het kan uitvoeren. Ook goedkope arbeid vormt niet direct een comparatief voordeel voor ons land. Het enige waar we dus echt het verschil kunnen maken, is met de kwaliteit van onze werknemers. Dit zal in de toekomst bovendien nog aan belang winnen, naarmate dat kennisintensieve activiteiten meer en meer een prominente plaats krijgen in de Belgische economie.

Het **onderwijs** in België staat internationaal hoog aangeschreven. Toch staat het eveneens voor een aantal uitdagingen. De voornaamste is misschien wel een goede afstemming vinden tussen het onderwijs en de noden van het bedrijfsleven: jaar na jaar stellen we immers vast dat de lijst van de knelpuntberoepen (zowel voor hooggeschoolde als voor lagergeschoolde profielen) maar niet korter wordt, wel integendeel. Als voorbeeld kan het lage aantal jongeren dat afstudeert in de zogenaamde STEM-richtingen (zijnde science, technology, engineering en mathematics) worden aangehaald. Indien hier geen beterschap in komt, dan dreigen voor deze profielen – nog meer dan vandaag – aanzienlijke tekorten te ontstaan. Dit zal wegen op het groeipotentieel van onze ondernemingen. Een ander voorbeeld betreft het relatief groot aantal jongeren dat de schoolbanken verlaat zonder een diploma secundair onderwijs op zak. Het is evident dat dit een succesvolle integratie in de arbeidsmarkt en de samenleving aanzienlijk bemoeilijkt, wat bovendien in sommige gevallen nog wordt versterkt door een gebrek aan motivatie en een professionele attitude bij deze jongeren. Indien dit niet verandert, dan dreigt hier een verloren generatie te ontstaan met alle gevolgen van dien voor de sociale cohesie in ons land. Zonder in te boeten op de kwaliteit van ons onderwijs dienen er dus, in partnership met het bedrijfsleven, een aantal hervormingen te worden doorgevoerd die een antwoord bieden op de hierboven beschreven uitdagingen. Het succesverhaal van Duitsland leert dat vormen van alternatief leren hier een belangrijke bijdrage kunnen leveren.

Tegelijkertijd dient iedereen ook te beseffen dat leren niet stopt bij het verlaten van de schoolbanken. Innovatie, creativiteit en ondernemerschap zullen in de toekomst alleen maar aan belang winnen. Rondom ons veranderen de zaken ook zo snel dat we ons steeds nieuwe dingen zullen moeten eigen maken om bij te blijven. **Levenslang leren** vormt dan ook een belangrijke schakel om niet alleen in de toekomst nog groei en jobs te kunnen blijven creëren, maar ook om het inclusieve karakter van onze samenleving te handhaven. Zowel werkgevers als werknemers (als de overheid) hebben hierin een rol te spelen. Werkgevers moeten blijven investeren in de competenties van hun werknemers om op deze manier de strategie van hun onderneming te realiseren. Werknemers moeten dan weer inzien dat ook zij in hun eigen 'employability' dienen te investeren (ook buiten de werkuren), goed wetende dat een volledige loopbaan bij één en dezelfde werkgever vandaag niet meer de norm is.

Het komt er niet alleen op aan om de kwaliteit van de afgestudeerde jongeren en werknemers op peil te houden (en zelfs continu te verbeteren), men dient ook de reserve aan potentieel beschikbare arbeidskrachten zoveel mogelijk te activeren. De werkgelegenheidsgraad (ofwel het relatief aantal mensen op arbeidsleeftijd dat effectief aan het werk is) behoort immers in België tot één van de laagste niveaus in gans de Europese Unie. Dit betekent dat er nog een aanzienlijk potentieel bestaat om deze verder op te krikken. Om de vergrijzing te kunnen financieren (zie ook verder), de armoede verder terug te dringen (een job vormt hier immers de beste bescherming tegen) en de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen, dienen er dringend meer mensen aan het werk te worden gezet. Hiervoor zal men in de eerste plaats de **activering** in de verschillende takken van de sociale zekerheid (bv. werkloosheid, invaliditeit,...) gevoelig dienen te versterken: een puur passief uitkeringsstelsel is immers niet meer van deze tijd. Ook een systeem zoals bijvoorbeeld de werkloosheid met bedrijfstoelage (i.e. het vroegere brugpensioen) dient geleidelijk te worden uitgefaseerd. We mogen immers niet meer aanvaarden dat menselijk kapitaal waarin veel geïnvesteerd is geweest, te snel wordt afgeschreven en voorgoed verloren gaat voor de arbeidsmarkt. Op deze manier zal men ook cruciale ervaring binnen het bedrijf langer kunnen blijven bewaren. Ten slotte dient men ook voor een hoogkwalitatieve en flexibele kinderopvang te zorgen, zodat het ouderschap geen rem meer betekent om een job uit te oefenen.



Om werknemers te motiveren dient ook ons loonvormingsstelsel meer flexibel te worden gemaakt. Momenteel krijgt nagenoeg iedereen even veel (namelijk de index + de baremieke verhogingen), ongeacht of de bewuste werknemer goed of minder goed heeft gepresteerd. De minder goed presterende werknemer wordt hierdoor niet aangemoedigd om een tandje bij te steken, terwijl de goed presterende werknemer mogelijk gefrustreerd geraakt. De loonsverhoging die werknemers krijgen, dient dan ook terug meer in verhouding te staan met de toegevoegde waarde die daadwerkelijk aan de onderneming wordt geleverd (i.e. loon naar prestatie). Daarnaast moet er ook worden bekeken hoe de brutoloonwag (of het deel van het brutoloon dat wegvloeit naar de fiscus en de sociale zekerheid) kan worden verminderd: ons land kent immers een hoge personenbelasting, wat drukt op het nettoloon van de werknemers. Ook in het kader van het einde loopbaanbesluit is het belangrijk dat – naast het voeren van een leeftijdsbewust HR-beleid, waarin men bijvoorbeeld via het aanpassen van de jobinhoud oudere werknemers zolang mogelijk aan de slag probeert te houden - er naar een meer **flexibel loonvormingsstelsel** wordt geëvolueerd. In andere landen bereikt het gemiddeld loon vanaf een bepaalde leeftijd een zeker plafond om daarna in sommige gevallen zelfs opnieuw te dalen. In deze landen bestaat er dus geen gevaar dat oudere werknemers zichzelf uit de markt prijzen. Omwille van ons stelsel van automatische indexering en baremieke verhogingen is dit in België wél het geval. Dit vormt dan ook een belangrijke reden waarom de werkgelegenheidsgraad onder 55-plussers in België zo laag is.

### 3.5. Performante en coherente overheid

Een performante overheid kan een belangrijke, positieve invloed hebben op de concurrentiekracht van een land. Een overheid die efficiënt werkt en haar financiën onder controle heeft, zal geen zware lasten op burgers en bedrijven dienen te leggen. Tegelijkertijd zullen de overheidsdiensten die worden aangeboden (bv. een performante infrastructuur, hoogkwalitatief onderwijs, respect voor eigendom en een goede afdwingbaarheid van de regelgeving, veiligheid,...) in belangrijke mate bijdragen aan de economische groei. Een performante overheid zorgt ook voor het nodige vertrouwen.

De NV België staat voor de grote uitdaging om de **overheidsfinanciën** terug gezond te maken. Griekenland, Portugal en Ierland hebben geleerd dat een land zijn autonomie kan verliezen, indien buitenlandse investeerders hun vertrouwen opzeggen en het IMF en andere lidstaten van de eurozone moeten tussenbeide komen. Ons land moet tegen 2015 de begroting terug structureel in evenwicht brengen. Gegeven de reeds hoge belastingdruk zal er hiervoor voornamelijk op het niveau van de lopende uitgaven moeten worden gewerkt. Maar dit is niet voldoende, want ook de kost van de vergrijzing hangt als een zwaard van Damocles boven de Belgische overheidsfinanciën. Bijkomende hervormingen zullen dan ook nodig zijn om deze binnen de perken te houden. In eerste instantie zullen werknemers langer aan de slag moeten blijven. Hiervoor zal men de effectieve pensioenleeftijd verder dienen op te krikken. Er zal ook een koppeling dienen te worden gemaakt tussen de pensioenleeftijd en het verloop van de levensverwachting. Gegeven het belang van activering zal men in de pensioenberekening ook meer rekening moeten houden met het aantal jaren dat effectief wordt gewerkt. Ten slotte, ook in de gezondheidszorg zal er moeten worden bekeken hoe de groei in de uitgaven structureel meer in lijn kan worden gebracht met deze van onze economie.

De verschillende overheden in dit land dienen ook op een efficiënte manier om te springen met de beschikbare middelen. Vandaag stellen we vast dat – niettegenstaande dat er al inspanningen zijn geleverd – dit duidelijk nog niet het geval is. Zo zijn er in België bijvoorbeeld per hoofd van de bevolking nog steeds meer personeelsleden tewerkgesteld in de publieke sector (exclusief het onderwijs en de gezondheidszorg) dan in onze buurlanden. Dit uit zich onder andere in hogere werkingskosten, die opnieuw met belastinggeld dienen te worden gefinancierd. Gegeven het gewicht van de regionale en lokale overheden in het niveau en de groei van deze werkingskosten, dienen vooral hier de nodige efficiëntiewinsten te worden geboekt. Niettegenstaande dat de totale **uitgavenquote** in België hoog is, stellen we toch ook vast dat er relatief weinig wordt geïnvesteerd in infrastructuur (zie ook hiervoor) en onderzoek en ontwikkeling: twee domeinen die nochtans van cruciaal belang zijn voor onze potentiële groei.



Dit toont dat de prioriteiten binnen de overheid vandaag verkeerd zitten: er wordt te veel geld in lopende uitgaven (zijnde werkingskosten en sociale uitgaven) en te weinig in investeringen gestoken. Twee operaties dienen er dan ook plaats te vinden. Ten eerste dient men het niveau van de uitgaven (in % van het BBP) terug te brengen tot wat onze economie daadwerkelijk kan dragen. Ten tweede dient men ook een wijziging aan te brengen in de samenstelling van de overheidsuitgaven: we hebben nood aan relatief meer investeringen en minder lopende uitgaven.

### 3.6. Intelligente aanpak van maatschappelijke uitdagingen

Ons land wordt geconfronteerd met verschillende maatschappelijke uitdagingen (bv. onze hoge ecologische voetafdruk te wijten aan onze manier van leven, onze link met het Zuiden en de vragen die dit oproept rond bijvoorbeeld het respecteren van de mensenrechten en de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie, transparantie inzake corporate governance, ...). Het is evident dat we deze maatschappelijke bekommernissen niet zomaar onder de mat mogen vegen. Tegelijkertijd moeten we erkennen dat België geen eiland is en dat omwille van het sterk open karakter van onze economie, oplossingen voor verschillende van deze uitdagingen best zo internationaal mogelijk worden uitgewerkt (m.a.w. geen gold-plating): hoe meer landen deze oplossingen immers onderschrijven, hoe groter de positieve impact zal zijn en hoe minder dat het **internationaal 'level playing field'** voor onze ondernemingen in het gedrang zal komen.

Een ander principe is dat het gros van de maatschappelijke uitdagingen een **gedeelde verantwoordelijkheid** betreffen. Geregeld wordt er al eens met de vinger naar de ondernemingen gewezen, maar ook de burgers en de overheid zullen de nodige inspanningen dienen te leveren. Het is pas wanneer alle neuzen in dezelfde richting wijzen, dat er effectief vooruitgang zal kunnen worden geboekt. Een mooi voorbeeld hiervan is **mobiliteit**. Bedrijven kunnen een bijdrage aan het verminderen van de congestie- en milieuproblemen leveren door bijvoorbeeld de locatie van hun vestiging goed te kiezen en/of aangepaste vormen van telewerken uit te werken. Burgers kunnen dan weer inspanningen leveren om zich een milieuvriendelijke rijstijl eigen te maken en om steeds het meest geschikte vervoermiddel (of combinatie van vervoermiddelen) te kiezen gegeven de verplaatsing in kwestie. En de overheid dient onder andere te investeren in een performante infrastructuur (inclusief parkeerplaatsen), een coherent beleid te voeren op het vlak van ruimtelijke ordening en een slimme vervoersfiscaliteit uit te tekenen.

Gegeven de complexiteit van de problematiek en het belang van maatwerk, is het vaak ook wenselijk dat de oplossingen door de betreffende actoren zelf worden uitgewerkt. **Autoregulering** (bv. inzake CSR, corporate governance, benchmarking convenanten op het vlak van het verbruik van energie, ...) draagt dan ook in verschillende gevallen de voorkeur weg boven nieuwe wetgevende initiatieven.

Ten slotte is het ook belangrijk om te erkennen dat deze uitdagingen niet steeds enkel een bijkomende kost of beperking voor de werking van een onderneming vormen, maar ook een **belangrijke opportuniteit**. Ondernemingen die er immers in slagen om hiervoor innovatieve oplossingen uit te werken, zullen niet alleen een belangrijk maatschappelijk probleem helpen oplossen, maar zullen ook succesvol zijn en sterker groeien dan ondernemingen die zich hier niet aan weten aan te passen.



## 4. Een performant sociaal overleg

De doelstellingen die hierboven werden beschreven, zullen pas gerealiseerd kunnen worden, indien ook het sociaal overleg werkt en tot concrete resultaten leidt. Twee woorden staan hierbij centraal, namelijk **bewustwording** en respect. Wat het eerste betreft, dienen de sociale partners dringend tot een gemeenschappelijke analyse te komen betreffende de uitdagingen waarmee we worden geconfronteerd. De Belgische vakbonden lijken zich – in tegenstelling tot hun collega's in Duitsland en de Scandinavische landen – nog te weinig bewust van hoe sterk de internationale concurrentie vandaag inwerkt op onze ondernemingen en hoe zeer de vergrijzing van de bevolking – zonder bijkomende hervormingen – ons sociaal model onder druk dreigt te zetten. Ze blijven nog te veel gevangen in een “wij versus zij” verhaal, terwijl de sociaaleconomische uitdagingen pas echt succesvol zullen kunnen worden aangepakt, indien alle neuzen in dezelfde richting wijzen. Het mag evenwel niet tot een gemeenschappelijke analyse beperkt blijven: de sociaal dialoog zal slechts een toegevoegde waarde blijven leveren, indien het ook in staat is om concrete en soms moedige beslissingen te nemen.

**Respect** is ook belangrijk. Allereerst voor de wet. Alle sociale partners moeten de wetten, decreten en ordonnanties die op een democratische manier tot stand zijn gekomen, zonder enige uitzondering naleven. De manier waarop dit basisprincipe tijdens de loononderhandelingen voor de periode 2013-2014 met de voeten werd getreden, tast de sociale dialoog in haar kern aan. Ten tweede is er ook nood aan respect voor de aangegane verbintenissen, in het bijzonder wat betreft de clausules over sociale vrede. Gegeven het zwakke palmares hiervan gedurende de afgelopen jaren dringen wijzigingen aan het stakingsrecht evenals een veralgemening van de minimale dienstverlening zich op. Ook het feit dat de vakbonden – als nagenoeg enige maatschappelijke stakeholder – nog steeds geen rechtspersoonlijkheid hebben (en de problemen dat dit met zich meebrengt), dient te worden aangekaart. Ten slotte is er ook nood aan respect voor personen (bv. voor werkwilligen, de beslissingsnemers binnen het bedrijf,...) en goederen (bv. geen schade aan derden, geen blokkades,...).

Het VBO en haar sectoren blijven geloven in de **sociale dialoog**. In het verleden was dit een echte troef, zorgde het voor het nodige vertrouwen en stabiliteit en heeft dit de sterke stijging van onze welvaart mee mogelijk gemaakt. Ook in de toekomst kan het sociaal overleg een belangrijke rol blijven spelen, maar hiervoor zal het toegevoegde waarde moeten blijven leveren en tot concrete resultaten moeten leiden. En om dit mogelijk te maken, dienen basisvoorwaarden zoals bewustwording voor de economische realiteit en verantwoordelijkheidszin terug een centrale plaats te krijgen. Uiteindelijk delen we allemaal eenzelfde toekomst: ofwel blijven de sociale partners aan belang verliezen, ofwel herpakken ze zich en zullen ze een belangrijke bijdrage blijven leveren aan de creatie van groei en jobs in ons land.



## Deel II: Zes actiepolen

In de bovenstaande visie werden de voornaamste doelstellingen, algemene principes en uitgangspunten over een groot aantal thema's naar voren geschoven. De **concrete maatregelen en modaliteiten** maken het voorwerp uit van het tweede deel van dit document. Hier wordt een procedure beschreven om deze beginselverklaring in de praktijk te concretiseren. Om een diepgaande en kwaliteitsvolle reflectie te kunnen doen werd er gekozen om niet op alle thema's tegelijkertijd te werken, maar om prioritair op zes thema's te focussen en hiervoor verfrissende antwoorden te formuleren. De zes actiepolen waarop het VBO en haar sectoren zich in de komende maanden en jaren in het bijzonder wensen te richten, zijn de volgende. Voor elk van deze actiepolen wordt er ook opgesomd welke subonderwerpen hier eventueel zouden kunnen onder vallen (louter illustratief):

### 1. Een Meer-Werk-Plan

- Hoe kan de loonkostenhandicap worden weggewerkt?
- Hoe kunnen we de principes van flexicurity in ons arbeidsrecht en sociale zekerheid concreet maken?
- Wat kunnen de ondernemingen zelf doen om oudere werknemers langer aan het werk te houden?
- ...

### 2. Een Groeivriendelijke Fiscaliteit

- Hoe moet een mogelijke 'tax shift' er concreet uit zien?
- Hoe kan werken meer lonend worden gemaakt?
- Wat houdt voor ons een competitieve vennootschapsbelasting in?
- Hoe kunnen we onze fiscaliteit vereenvoudigen?
- Hoe kunnen we innovatie en onderzoek en ontwikkeling verder blijven stimuleren?
- ...

### 3. Een Investeren-in-Skills Agenda

- Wat is er nodig, opdat levenslang leren nog meer ingeburgerd geraakt bij onze werknemers en ondernemingen?
- Op welke manier kunnen we een performant systeem van alternerend leren zoals dit bijvoorbeeld in Duitsland bestaat, in België vorm geven?
- Hoe kunnen we meer jongeren warm maken om een eigen onderneming op te richten?
- ...

### 4. Een Globaal Efficiëntiepact

- Hoe kunnen de werkingskosten op de verschillende beleidsniveaus verminderd worden, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de verstrekte overheidsdiensten?
- Hoe kunnen we tot een betere regelgeving komen?
- Welke concrete voorstellen hebben we om de administratieve lasten voor de ondernemingen te verminderen?
- ...

### 5. Een Coherent Energie- en Klimaatplan

- Hoe dient een doordacht en evenwichtig energiebeleid er concreet uit te zien?
- Wat kunnen we doen om het marktleiderschap op het vlak van innovatieve energietechnologieën en -oplossingen te claimen?
- ...

### 6. Innovatieve oplossingen voor een duurzame ontwikkeling

- Wat is er nodig om in de toekomst een vlotte en betrouwbare mobiliteit te kunnen blijven garanderen?
- Op welke manier kan maatschappelijk verantwoord ondernemen concreet vorm krijgen?
- Hoe spelen we in op de vele opportuniteiten die de verscheidene megatrends voor onze ondernemingen met zich meebrengen?
- Welke acties kunnen we ondernemen om de cybercriminaliteit aan te pakken?
- ...



Voor elk van deze actiepelen wordt een denkgroep opgericht. Elke denkgroep zal samengesteld zijn uit **tien personen**, waarbij ongeveer vijf personen van de sectorfederaties en vijf externen (bv. bedrijfsleiders, professoren, opiniemakers,...). Een personaliteit van intern of extern het bedrijfsleven zal de denkgroep voorzitten. Het VBO zal het secretariaat waarnemen. Eén van de eerste taken die elke groep zal moeten uitvoeren, betreft de keuze van **een tweetal prioritaire onderwerpen, maatregelen en/of projecten** die in de komende maanden concreet zullen worden uitgewerkt. Bij het maken van deze keuze dient men met verschillende criteria rekening te houden, zoals de mogelijke positieve impact voor de ondernemingen, het originele en innovatieve karakter van de voorstellen, de mogelijkheid om een doorbraak te realiseren,...

Elke denkgroep zal ook op een regelmatige basis moeten **rapporteren** aan één of meerdere, hieraan toegewezen VBO-Commissies. Het is uiteindelijk deze VBO-Commissie, en in fine de Raad van Bestuur, die het geleverde werk dient te valideren. Voor de rest kunnen de betreffende denkgroepen zelf hun eigen werkzaamheden organiseren en kunnen ze ook bijvoorbeeld externe sprekers uitnodigen.

Het is niet de bedoeling dat de werkzaamheden van de denkgroepen beperkt blijven tot een periode van slechts enkele maanden. De sociaaleconomische visie van het VBO en haar sectoren heeft immers zelf betrekking op de periode 2014-2020, waardoor het logisch is dat ook de activiteiten van de groepen zich over meerdere jaren uitstrekken. Om te vermijden dat de werkzaamheden gedurende een lange periode zonder concrete resultaten zouden aanslepen, is het evenwel aan te raden dat er op voorhand een aantal '**milestones**' worden gedefinieerd:

- Tegen oktober 2013 moeten alle denkgroepen van start zijn en een tweetal prioritaire onderwerpen, maatregelen en/of projecten hebben gedefinieerd, waarop ze zullen werken.
- Begin 2014 moeten de denkgroepen die al concrete ideeën, pistes en/of voorstellen hebben, deze meedelen, zodat dit kan worden geïntegreerd in het memorandum van het VBO voor de verkiezingen van mei 2014.
- Tegen juni 2014 leveren de denkgroepen een eerste rapport af. Hierin zetten ze de finale resultaten en conclusies uiteen van de verschillende ideeën, maatregelen en projecten waarop ze in het afgelopen jaar hebben gewerkt. Er worden eveneens een tweetal nieuwe onderwerpen, maatregelen en/of projecten gedefinieerd voor de komende periode.

Op basis van deze rapporten zal er een keer per jaar een **globale evaluatie** plaatsvinden over de geboekte vooruitgang. Hiervoor zal tevens een **VBO-scorebord** met indicatoren worden ontwikkeld. Elk jaar kan er dan worden bekeken of de betreffende indicatoren in de goede richting evolueren en of de vooruitgang zich voldoende snel voltrekt. Minstens 1 keer per jaar zal hierover ook extern worden gecommuniceerd.



## Deel III: Nabeschuwing

Ons land staat voor grote **uitdagingen**. Onze ondernemingen, de arbeidsmarkt en de overheidsfinanciën zijn hard getroffen door de crisis. Tegelijkertijd staan we aan de vooravond van belangrijke, structurele wijzigingen. Met de globalisering van de economie zullen we meer dan ooit dienen te waken over de concurrentiekracht van onze ondernemingen in al haar facetten. Innovatie en menselijk kapitaal zullen eveneens aan belang winnen, gegeven de snelle maatschappelijke en technologische veranderingen die rondom ons heen plaatsvinden en de uitdagingen waarmee we worden geconfronteerd (bv. de strijd tegen de klimaatverandering, de schaarste aan grondstoffen,...). En indien we ons sociaal model in de toekomst wensen te vrijwaren, dan zullen er dringend meer mensen aan het werk moeten worden gezet, die bovendien langer aan de slag zullen moeten blijven.

De visie die in deze nota werd beschreven, toont dat de toekomst niet zwartgallig hoeft te zijn. Er bestaat wel degelijk een **perspectief** voor onze ondernemingen, onze werknemers, de jongeren,..., maar dit houdt in dat we een aantal zaken veranderen. We moeten onze economie, onze arbeidsmarkt en onze sociale zekerheid aanpassen aan de nieuwe realiteit, waarmee we worden geconfronteerd. Het besef moet groeien dat welvaart, koopkracht en jobs uiteindelijk afkomstig zijn van competitieve ondernemingen en ondernemerschap en niet andersom: eerst moet de taart worden gebakken, voordat deze kan worden verdeeld. Daarom is het zo belangrijk dat er een groeivriendelijk ondernemingsklimaat wordt gecreëerd. Tegelijkertijd dient er ook voor gezorgd te worden dat iedereen in voldoende mate van de stijgende welvaart zal kunnen blijven genieten. Een inclusieve samenleving dient in het DNA van ons land te blijven zitten. Ook op dit vlak zullen er evenwel nieuwe antwoorden moeten worden geformuleerd: activering en levenslang leren zullen meer en meer een centrale plaats in onze woordenschat dienen te krijgen.

Het VBO en haar sectoren zijn ervan overtuigd dat **we kunnen winnen**. Ze willen niet bij de pakken blijven zitten. Als sociale partner willen ze de handschoen opnemen en samen met de andere sociale partners zoeken naar wegen om onze welvaartstaat te vrijwaren. Maar met deze beginselverklaring willen het VBO en haar sectoren eveneens de hand reiken naar alle democratische politieke partijen die sociaaleconomische vooruitgang nastreven. Enkel een constructief **debat** en de confrontatie van ideeën leiden tot vooruitgang.