



**Beginselverklaring
voor een geïntegreerd sociaal overleg
vanwege de Vlaamse werkgeversorganisaties**

7 juni 2012



Beginselverklaring voor een geïntegreerd sociaal overleg vanwege de Vlaamse werkgeversorganisaties

De Westerse welvaartsstaat, die werd opgebouwd na de Tweede Wereldoorlog, kraakt in zijn voegen omdat de wereld sindsdien sterk veranderd is. De bedrijven moeten zich grondig transformeren om te overleven, mensen leven langer maar werken minder, de overheid heeft meer en meer moeite om de nieuwe maatschappelijke problemen op te lossen. Er sluipt in onze samenleving veel twijfel en onzekerheid omdat de gekende recepten en denkschema's steeds minder van toepassing zijn.

2/8

Deze recepten en denkschema's mogen dan onder druk staan, de finaliteit – het sociaal contract – blijft ongewijzigd: het aanmoedigen en ondersteunen van talent als vector van vooruitgang, de toegang tot het beste onderwijs verzekeren en mensen die ziek worden of (tijdelijk) geen werk hebben, niet in armoede laten vallen.

Precies omdat de finaliteit bevestigd wordt, mag de onzekerheid over de aanpak geen reden zijn om te vervallen in pessimisme of berusting. Integendeel, we kunnen een positief, toekomstgericht antwoord bieden op de uitdagingen van deze tijd, als we bereid zijn de 'historische verworvenheden' in vraag te stellen en ons maatschappijmodel te vernieuwen.

We moeten met andere woorden een nieuw perspectief, een nieuw elan creëren. Bedrijven, gezinnen, werknemers en overheid moeten zich herbronnen over hun rol, mogelijkheden en wensen in de maatschappij. De sociale partners hebben hierin een voortrekkersrol te spelen om aldus hun historische opdracht verder te zetten en te verdiepen.

Een vernieuwd model van sociaal overleg is een van de belangrijke bouwstenen om dat nieuw maatschappelijk perspectief te creëren: het sociaal overleg moet anders werken, maar moet ook mikken op betere resultaten inzake competitiviteit, werkzaamheid en welvaartsverdeling, om beter te beantwoorden aan de noden van bedrijven en werknemers in deze tijd.

De Vlaamse werkgeversorganisaties Voka, Unizo, Boerenbond en Verso willen met deze beginselverklaring zo'n vernieuwd model van sociaal overleg omschrijven en uitwerken.

Luc De Bruyckere en Jo Libeer, voorzitter en gedelegeerd bestuurder Voka.

Flor Joosen en Karel Van Eetvelt, voorzitter en gedelegeerd bestuurder Unizo.

Piet Vanthemsche en Sonja De Becker, voorzitter en algemeen secretaris Boerenbond.

Wim Moesen en Bruno Aerts, voorzitter en directeur Verso.

Deze beginselverklaring maakt eerst een analyse en evaluatie van de huidige toestand inzake sociaal overleg. Vervolgens wordt een inhoudelijke invulling gegeven om een antwoord te bieden op de uitdagingen waar het sociaal overleg inzake arbeidsmarkt en sociale bescherming voor staat. De beginselverklaring sluit af met een appèl naar de andere sociale partners en naar de overheden in Vlaanderen en België om mee hun schouders te zetten onder dit nieuw sociaal overleg.

1. Analyse

De huidige invulling en architectuur van het sociaal overleg vindt zijn oorsprong in het Sociaal Pact dat werkgevers en werknemers afsloten in 1944. Het Sociaal Pact had twee doelen als inhoudelijke invulling:

3/8

- Sociale vrede organiseren tussen werkgevers en werknemers: regelen van individuele en collectieve afspraken m.b.t. loon- en arbeidsvoorwaarden en delen van productiviteitsstijgingen
- De maatschappelijke solidariteit organiseren: uitbouwen van de sociale zekerheid

De architectuur om deze twee doelen te realiseren, vertoonde volgende kenmerken:

- Per definitie sectoraal opgebouwd en centraal georganiseerd, aangezien België toen nog een unitaire staat was
- Paritair beheer via paritaire comités, fondsen, beheerscomités,... (bipartite)
- Financiering van de sociale vrede en van de sociale zekerheid via sociale bijdragen op het loon en delen van de productiviteitswinsten

Bijna 70 jaar later moet deze invulling en architectuur van het sociaal overleg worden bijgestuurd in functie van de grote maatschappelijke evoluties die zich vandaag voordoen:

- Het economisch zwaartepunt van de wereldeconomie verschuift naar het Oosten. 50% van de economische groei wordt geproduceerd door niet-OESO-landen. Als de huidige trends zich aan dit tempo doorzetten, zal Azië zonder Japan binnen 15 jaar in economische termen groter zijn dan Europa.
- Europa kampt globaal met een productiviteitsachterstand, met name in de dienstensector. De productiviteitsachterstand wordt tevens versterkt door de vergrijzingsgolf. Dit alles maakt het loopbaanconcept tot een noodzakelijk uitgangspunt van moderne loon- en arbeidsvoorwaarden.
- De toenemende schaarste aan grondstoffen en energie maakt duurzame business modellen tot een noodzaak en een groei-opportuniteit.
- De klimaatverandering, de globalisering, de vergrijzing en de toenemende migratie zijn bij uitstek mondiale uitdagingen. Bijgevolg gaan landen, regio's en metropolen steeds meer onderling de competitie aan om jobs voor hun burgers te creëren. Die competitie zal allicht aanhouden in de toekomst. Gegeven de budgettaire uitdagingen zullen de overheden meer doordacht moeten omspringen met de middelen die ze hebben. Er zal gezocht moeten worden naar creatieve samenwerkingsverbanden met andere sociaal-economische actoren om maatschappelijke problemen aan te pakken.
- De toenemende snelheid van de informatieoverdracht in een wereldwijd kennisnetwerk heeft als gevolg dat de levenscycli van diensten en producten korter en korter worden. Snelheid en veerkracht worden succesdrijvers van groei-kracht.

Daarnaast kennen de invulling en de architectuur van het sociaal overleg in België een aantal evoluties:

- Evolutie van de Belgische institutionele context waarbij meer en meer relevante aspecten voor de arbeidsmarkt en sociale zekerheid ingevuld worden door de deelgebieden
- Sociale zekerheid wordt qua financiering en invulling meer en meer overgenomen door de overheid (tripartite overleg, alternatieve financiering)
- Overheid grijpt meer en meer in in de arbeidsvoorwaarden en wordt dus een parallelle en/of complementaire actor in het overleg (tripartite)
- Trend naar individualisering van de loopbaan botst meer en meer met het grotendeels collectief karakter van het huidige sociaal overleg

4/8

Dit heeft als gevolg dat het huidige federaal sociaal overleg zich vooral richt op collectieve afspraken inzake loon- en arbeidsvoorwaarden, met als ankerpunt de tweejaarlijkse onderhandelingen met betrekking tot een IPA en de daaruit volgende CAO-onderhandelingen op sector- en bedrijfsniveau. Samenvattend kunnen we stellen dat het huidige federaal sociaal overleg zich richt op twee aspecten:

- Bepalen van directe en indirecte kosten van arbeid
- Collectief organiseren van arbeidsvoorwaarden tussen werkgever en werknemer

Nood aan geïntegreerde visie arbeidsmarkt en sociale bescherming en aan geïntegreerd sociaal overleg

Het huidige federaal sociaal overleg bestrijkt dus twee belangrijke delen van het beleid inzake arbeidsmarkt en sociale bescherming. De andere delen van dit beleid worden meer en meer ingevuld door de deelgebieden. Teneinde te komen tot een effectief en slagkrachtig beleid inzake arbeidsmarkt, is het noodzakelijk dat alle aspecten van dit beleid coherent georganiseerd worden. Daartoe is een geïntegreerde visie op en organisatie van het sociaal overleg noodzakelijk, om te vermijden dat de overdracht van bevoegdheden inzake arbeidsmarkt en sociale bescherming op zich zou leiden tot extra kosten in hoofde van de werkgevers. Het bijkomende regionale onderhandelingsloket mag maw niet leiden tot negatieve financiële repercussies voor de werkgevers.

Gegeven de grote uitdagingen die op ons afkomen inzake arbeidsmarkt kunnen we ons niet langer veroorloven dat het federaal en Vlaams sociaal overleg parallel naast elkaar lopen, laat staan dat er tegenstrijdige visies en maatregelen worden ontwikkeld. Er moet met andere woorden sociaal overleg gevoerd worden vanuit een geïntegreerde visie en aanpak, die dan wordt uitgerold op resp. Vlaams en federaal niveau.

Elk sociaal overleg schrijft zich in die visie en aanpak in en past die dan toe op de onderhandelingen inzake collectieve loon- en arbeidsvoorwaarden. Deze geïntegreerde aanpak van het sociaal overleg zal het voor de sectoren mogelijk maken om de uitkomsten van dit federale en Vlaams sociaal overleg te vertalen in coherente en productieve resultaten op de werkvloer.

Deze argumenten tonen aan dat het hoog tijd is dat het Vlaams sociaal overleg volwassen wordt. Het Vlaams sociaal overleg moet, verder bouwend op het onlangs afgesloten loopbaanakkoord, een geïntegreerde visie en aanpak van de arbeidsmarkt en de sociale bescherming uitwerken. De Vlaamse sociale partners moeten dan hun verantwoordelijkheid opnemen om de regionale maatregelen daarvan te implementeren via eigen Vlaamse afspraken. Waar relevant wordt de aansluiting en complementariteit verzekerd met de federale sociale partners, die de daarbij horende maatregelen inzake collectieve loon- en arbeidsvoorwaarden onderhandelen.

Het Vlaams sociaal overleg vertrekt ook van de loopbaangedachte en tracht hierbij een evenwicht te vinden tussen een collectief kader en een individuele of gepersonaliseerde invulling.

2. Invulling

De geïntegreerde visie en aanpak van het beleid inzake arbeidsmarkt, te ontwikkelen door de Vlaamse sociale partners, moet een productief, toekomstgericht antwoord bieden op de volgende grote uitdagingen inzake arbeidsmarkt:

5/8

- Meer mensen langer aan de slag:
 - Tegen 2015 moeten 450.000 jobs in Vlaanderen ingevuld worden door nieuwe werknemers
 - Te vroege uittreding uit de arbeidsmarkt moet dus aangepakt worden: de activiteitsgraad van 50+ moet sterk verhoogd worden
 - Intrede op de arbeidsmarkt verhogen/versnellen voor iedereen, meer specifiek ook het arbeidspotentieel van werknemers van allochtone origine en personen met een arbeidshandicap beter benutten
 - Arbeidsuitstoot verminderen door directe en indirecte loonkosten te beheersen

- Een echt loopbaanbeleid organiseren:
 - Betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, o.a. betere overgang van leer- naar werkloopbaan
 - Permanente vorming, opleiding en bijscholing tijdens de loopbaan
 - Beter verzoenen van arbeidsorganisatie, loon en productiviteit tijdens de loopbaan

- Nieuw evenwicht inzake rechten en plichten:
 - Solidariteit en verzekering inzake sociale zekerheid vernieuwen
 - Win-win inzake flexibiliteit voor werknemer en werkgever uitbouwen, zodat noden inzake arbeidsorganisatie en evenwicht werk-privé beter verzoend raken
 - Versterken van de loopbaangedachte

Deze geïntegreerde visie en aanpak moet dus een antwoord bieden op veel meer prangende problematieken dan enkel loon- en arbeidsvoorwaarden. Het gaat o.m. om onderwijs, vorming en opleiding, competentiebeheer, integratie doelgroepen, loopbaanplanning, kinderopvang, mobiliteit,...

Bovendien zal een productief, toekomstgericht antwoord op die uitdagingen dikwijls niet collectief kunnen worden georganiseerd tussen werkgevers en werknemers, maar zal het gaan om een individuele, sluitende aanpak op maat. De collectieve afspraken kunnen dan enkel kaders omvatten met doelstellingen en middelen, die de individuele afspraken richting geven en mogelijk maken.

Het sociaal overleg op federaal en Vlaams niveau kan zich bijgevolg best organiseren volgens de 'waardeketen van de loopbaan', die samen een geïntegreerd antwoord vormen op alle problematieken van de arbeidsmarkt. Hierbij kunnen de volgende 'clusters' en thema's worden onderscheiden:

- Loon- en arbeidsvoorwaarden:
 - Arbeidsorganisatie: flexibiliteit, ontslag, veiligheid,...
 - Loonvorming en loonbeleid: barema's, minimumloon, premies,...

- Loopbaanbeleid:
 - Competenties (LLL): werkplekleren, alternerend leren en werken, industriële leerlingen, BEV, opleidingscheques, POP en BOP, loopbaanbegeleiding, permanente vorming
 - Tijd: tijdskrediet, LBO, BP, (vervroegd) pensioen, thematische verloven
 - Werkbaarheid: kinderopvang, mobiliteit, telewerk (nieuwe werken), dienstencheques, plaats- en tijdsongebonden werken

- Arbeidsmarktbeleid:
 - Activering (actief/passief arbeidsmarktbeleid) (VDAB/RVA)
 - Doelgroepenbeleid (lastenverlaging, dienstencheques)

- Sociaal overleg:
 - Overlegorganen (VA, OR, CPBW, PC), sociale verkiezingen
 - Sociale vrede, collectieve conflicten
 - Arbeidsreglement, CAO-wetgeving

6/8

De loopbaan zal moeten ingevuld worden door ondernemingen en organisaties samen met hun medewerkers. De energie van mensen moet een 'richting' krijgen. Het is de verantwoordelijkheid van de sociale partners om die richting aan te geven.

Succesvolle loopbanen zijn ook gebaseerd op toekomstgerichte waarden: duidelijkheid over de strategische richting, betrokkenheid van klanten, leveranciers en medewerkers, eenvoud en daardoor snelheid, billijkheid en ten slotte vertrouwen. Dit vertrouwen zal opgebouwd worden door expertise, betrokkenheid en een bereidheid tot risico nemen.

Voor elk van de clusters in de waardeketen van de loopbaan tekenen de Vlaamse sociale partners een toekomstgericht beleid uit, dat bovendien coherent is over de clusters heen. Naargelang de maatregelen die nodig zijn om dit beleid te realiseren regionaal of federaal zijn, voeren de Vlaamse respectievelijk federale sociale partners die maatregelen uit. Deze maatregelen worden door hen afgestemd met de bevoegde overheid, in de mate dat deze betrokken is (bipartite versus tripartite afstemming). Op die manier wordt de geïntegreerde visie en aanpak inzake beleid voor arbeidsmarkt en sociale bescherming uitgetekend en coherent geïmplementeerd.



3. Appèl

De Vlaamse werkgeversorganisaties willen dit vernieuwd model van sociaal overleg gestalte geven en daardoor meehelpen een nieuw maatschappelijk perspectief te creëren. De implementatie van dit model, gebaseerd op de waardeketen van de loopbaan, zal verregaande implicaties hebben qua verandering ten aanzien van de huidige systemen. Het zal dus moed vergen om die veranderingen door te voeren, want een aantal ervan zullen ook voor bedrijven, ondernemers en organisaties niet eenvoudig zijn. **De Vlaamse werkgeversorganisaties zijn bereid die moed te tonen en hun particulier belang daarvoor te overstijgen.**

7/8

Om dit alles voor te bereiden, uit te werken en verder op te volgen, zetten de Vlaamse werkgeversorganisaties Voka, Unizo, Boerenbond en Verso een structureel overleg op, genaamd 'het Vlaams werkgeversoverleg'. Ook de huidige samenwerking met de Vlaamse sectorfederaties zal versterkt en uitgediept worden, teneinde het draagvlak over deze thema's binnen de Vlaamse ondernemingswereld te verstevigen. Voor de Vlaamse werkgevers vormt de SERV het centrale orgaan op Vlaams niveau voor het vernieuwd sociaal overleg.

De Vlaamse werkgeversorganisaties reiken de hand aan de andere sociale partners (federaties, vakbonden) in Vlaanderen en België om samen dit vernieuwd model van sociaal overleg verder uit te werken en door te voeren op het terrein. Aldus wordt een nieuw maatschappelijk elan, een toekomstgericht perspectief gecreëerd voor onze ondernemingen, werknemers en gezinnen.

De Vlaamse werkgeversorganisaties rekenen er ook op dat de verschillende overheden in Vlaanderen en België zich op dit vernieuwende traject inschrijven en zich ervoor engageren, te beginnen met een transparante en ordentelijke overdracht van bevoegdheden zoals voorzien in het Vlinderakkoord.



Beginselverklaring
voor een geïntegreerd sociaal overleg
vanwege de Vlaamse werkgeversorganisaties

ondertekend in Brussel op donderdag 7 juni 2012

Voor Voka, het Vlaams netwerk van ondernemingen:

8/8

Luc De Bruyckere
voorzitter

Jo Libeer
gedelegeerd bestuurder

Voor Unizo:

Flor Joosen
voorzitter

Karel Van Eetvelt
gedelegeerd bestuurder

Voor Boerenbond:

Piet Vanthemsche
voorzitter

Sonja De Becker
algemeen secretaris

Voor Verso:

Wim Moesen
voorzitter

Bruno Aerts
directeur