

Nog een toekomst voor het sociaal overleg?

Is een nieuwe globale afspraak mogelijk?

Ook bij de laatste interprofessionele onderhandelingen waren er opnieuw bedenkingen en vragen. Heeft het eigenlijk nog veel zin? Waarom verloopt het zo moeizaam? Te vlugge beoordelingen en conclusies zijn gevaarlijk, zo leert een blik op de geschiedenis. In wat volgt geven we een overzicht van de geschiedenis van het Belgisch sociaal overleg, om daar vervolgens een drietal vaststellingen aan te knopen. Tot slot enkele bedenkingen bij de toekomst van het overleg.

Een lange geschiedenis in het kort

Het Belgisch sociaal overleg kent een heel lange geschiedenis. Reeds in 1887, na de gewelddadige stakingsbeweging van 1886, werden in ons land Nijverheids- en Arbeidsraden opgericht. Na WO I kregen de overlegstructuren tussen werkgevers en werknemers een enigszins vastere vorm. Na de stakingen van 1936 is er een eerste Nationale Arbeidsconferentie. Als gevolg hiervan noteren we de oprichting van Paritaire Comités. Maar een echte start van een interprofessioneel overleg is er in de clandestiniteit tijdens WO II. Tussen werkgevers en vakbonden werd toen een sociaal pact opgesteld. Het werd ondertekend in april 1944 en regelde de sociale relaties van de naoorlogse periode. Het eerste ontwerpakkoord kreeg als titel 'Ontwerpakkoord van sociale solidariteit'. De tekst van dit pact vormde het uitgangspunt van niet minder dan acht Nationale Arbeidsconferenties. Structuurhervormingen van ons sociaal-economisch systeem stonden hierbij centraal. De geschiedenis van het overleg en zeker de inhoud van dit eerste 'sociaal pact' zijn bepalend voor een aantal eigen kenmerken van het Belgisch overlegmodel. Eigen kenmerken die we niet zomaar terugvinden in andere landen,

ook niet in onze buurlanden. Zo zijn de besprekingen om te komen tot een interprofessioneel akkoord eigenlijk iets informeel en toch een richtinggevend onderdeel van een heel overlegstelsel. Federaal en interprofessioneel kennen we de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de beheersorganen van de sociale zekerheid en de paritaire comités.

Op ondernemingsvlak is er overleg via syndicale delegatie, de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk. In de regio's zijn er advies en overlegorganen, voor Vlaanderen SERV en VESOC. Europees is er naast het Economisch en Sociaal Comité een ontluikend sociaal overleg.

Uit de geschiedenis van het overleg blijkt dat de resultaten altijd een vrij belangrijke invloed hadden op de evolutie van de levens- en arbeidsvoorwaarden en op de ontwikkeling van de sociale en economische gang van zaken. Daarnaast zien we dat er over de jaren heen veel veranderde aan de inhoud van de afspraken en dat de laatste onderhandelingen zeker niet de enige waren die moeizaam verliepen. Men kan zelfs stellen dat alleen in de jaren zestig de akkoorden eerder gemakkelijk tot stand kwamen. Tussen '75 en '87 waren er zelfs helemaal geen interprofessionele akkoorden. Vanaf '87 was het altijd een lange en ware lijdensweg.

De moeilijkheidsgraad wordt vooral bepaald door de algemene economische situatie en bovenal door de vraag of er iets te verdelen valt. In de gouden jaren zestig was dat duidelijk. Er was groei en vooruitgang. D  vraag was: hoe laten we iedereen iets

meepikken van de stijgende welvaart? Hierover konden akkoorden bereikt worden. Vanaf 1975, na de petroleumcrisis, viel de groei stil, de internationale concurrentie werd sterker, herstructureringen en delokalisaties stonden hoog op de agenda en de onzekerheid nam toe. Het 'grote compromis Kapitaal – Arbeid' dat de periode '45-'75 had gekenmerkt, hield op te bestaan. De grote lijn van dit compromis 'hard werken, hoge productiviteit, verdeling van de vruchten van de productie over winst en loonsverhoging en delen met de maatschappij buiten de onderneming (sociale zekerheid, collectieve voorzieningen, eigenlijk de opbouw van de welvaartsstaat)', kon niet langer stand houden. De bedrijven hadden maar één credo meer: 'kosten verlagen om te overleven'. Vakbonden en de wereld buiten de onderneming werden eerder belagers, tegenstrevers. Akkoorden waren dus onmogelijk, hoogstens een akkoord om vast te stellen dat er geen akkoord was.

Vanaf '86 lukte het opnieuw om akkoorden af te sluiten, maar met een wat andere inhoud. Er was minder te verdelen en voor velen was het resultaat eerder mager. Er was aandacht voor het optrekken van inkomen en vakantie voor achtergebleven werknemersgroepen, voor minimumloners en risicogroepen. Er kwamen heel wat teksten over werkloosheid en werkgelegenheid tot stand. Vanaf deze periode zien we voor het eerst de werkgevers als vragende partij in de onderhandelingen. Zij wilden engagementen van iedereen tot voorzichtigheid bij looneisen en wilden gezamenlijke verklaringen over het belang van het behoud van de competitiviteit van de Belgische ondernemingen. Er kwamen ronkende verklaringen in de zogenaamde preambules in de tekst. De discussies over die preambules duurden langer en waren moeizamer dan het overleg over de enkele concrete maatregelen die in de akkoorden van die periode werden opgenomen.

Midden de jaren negentig was alles toegespitst op de discussie over loonontwikkeling en behoud van de concurrentiekracht. Pogingen van de regering om hierover een groot 'driepartijen-akkoord' af te sluiten mislukten tot tweemaal toe. In '93 bereikte men geen akkoord over het zogenaamd globaal plan. In '97 was er wel een voorakkoord over een ontwerp van toekomstcontract maar dit kreeg geen groen licht bij het ABVV. De regering trok het laken naar zich toe en er kwam een wet op de loonkost-

ontwikkeling. Sindsdien krijgen we door deze wet eerst het studiewerk en het overleg in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven rond de vergelijking met evoluties bij onze grootste concurrenten. Op basis van de resultaten wordt dan bij de eigenlijke interprofessionele besprekingen gezocht naar een akkoord over de loonnorm voor de komende periode.

Bij die besprekingen wilden de bonden maximaal de onderhandelingsvrijheid voor de sectoren vrijwaren. Wel werd voor die onderhandelingen een kader en/of aanbevelingen afgesproken over de ontwikkeling van de loonkosten, over de bevordering van de tewerkstelling en over permanente vorming. Verder werd de verlenging, soms ook een verruiming, voorzien van een aantal maatregelen zoals de regelingen brugpensioen en bijdrageverminderingen voor bepaalde categorieën van werknemers. Het dubbel vakantiegeld werd verder doorgevoerd en in het laatste akkoord worden de nettominimumlonen verhoogd door een verlaging van de bijdragen voor sociale zekerheid. Het akkoord voor 2005 en 2006 voorziet ook de omkadering van nieuwe regelingen voor overuren.

Alle akkoorden van de laatste jaren bevatten tevens een reeks voornemens of engagementen voor verdere besprekingen, zoals in '98 de KMO en sociale dialoog, de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, het statuut arbeiders-bedienden. Hoewel besprekingen in de Nationale Arbeidsraad er dan wel kwamen, blijft vooruitgang en oplossingen uitwerken moeilijker. Zo voorziet het laatste akkoord over het punt statuut arbeiders-bedienden nu 'een speciale commissie' voor de bespreking van de voorstellen.

Drie vaststellingen bij de geschiedenis van het sociaal overleg

Hoogten en laagten

Het overleg kent zijn hoogten en laagten. Vooral de evolutie van de economische situatie bepaalt de inhoud en de slaagkansen. De inhoud van de akkoorden zijn verschillend. De akkoorden van de jaren zestig en begin jaren zeventig met vooral nieuwe algemene voordelen – meer vakantie en meer vakantiegeld, verhoging kinderbijslag, werktijdver-

korting, betaling van tien feestdagen per jaar ('69), verbetering gewaarborgd minimumloon, gewaarborgd maandloon bij zwangerschaps- en bevalingsrust, terugbetaling 50% vervoerskosten... – werden afgewisseld met een periode zonder akkoorden ('76-'86). Vanaf '86 zagen de teksten er dan weer anders uit dan in de eerste periode. Er zijn vanaf dan verklaringen over het belang van het behoud van de concurrentiekracht en de vrijheid van onderhandelen. Nog belangrijker is de instemming met een reeks van arbeidsmarktregelingen met daarin afspraken voor inspanningen rond opleiding en vorming en maatregelen en voorwaarden bij allerlei lastenverlagingen voor het bevorderen van de werkgelegenheid. Als er vooruitgang is, als er iets te verdelen valt, gaat het makkelijker en duidelijker. Bij het verminderen van de groei, bij het opvangen van de gevolgen van wijzigingen in de economische situatie en omgeving (grotere concurrentie, gevolgen van herstructurerings) ligt het moeilijker. Men ziet minder of geen ruimte voor voordelen op het interprofessionele vlak. Regelmatig was er in die periode de openingsverklaring van de werkgevers: "We willen wel praten, maar we hebben geen mandaat voor een interprofessioneel akkoord dat iets kost!". En... pogingen tot meer globale 'hervormingsakkoorden' mislukken.

Met horten en stoten

Ook in de moeilijkste momenten is niemand van de gesprekspartners vlug geneigd om af te haken. Iedereen wil voortdurend onderstrepen dat het moeilijk is, er wordt bedreigd met opstappen, er komen tussendoor dode periodes en zelfs acties. Men laat het liever wat aanmodderen en men stelt voorzichtig en zeker in een gemeenschappelijke verklaring vast dat het nu niet kan. Maar men herbegint na een paar dagen, men blijft praten, liever dan als eerste te zeggen: "Het kan niet, we stoppen er best mee...". Horten en stoten, het behoort allemaal tot de 'liturgie' van het Belgisch sociaal overleg, tot de tweejaarlijkse Sociale Hoogmis. Het is ongetwijfeld zo dat alle partners rond de tafel het bereiken van een akkoord belangrijk vinden en, zij het om verschillende motieven, een akkoord verkiezen boven een mislukking.

De werkgevers geloven dat met een akkoord de besprekingen in de sectoren rustiger en gunstiger

zullen verlopen. Het aangeven van een algemeen kader geeft hen meer zekerheid voor de afloop van de besprekingen in de paritaire comités en door sectorale regelingen kan vermeden worden dat 'slechte' werkgevers aan concurrentievervalsing doen met systemen van lagere lonen, minder gunstige arbeidsomstandigheden of meer flexibiliteit.

De vakbonden zien met een akkoord meer zekerheid voor het vrijwaren van een aantal belangrijke punten: relatieve onderhandelingsvrijheid, indexering van de lonen, behoud van een aantal maatregelen en vooral het verzekeren en vrijwaren van een aantal algemene regelingen voor werknemers uit sectoren en ondernemingen in een zwakkere onderhandelingspositie. Interprofessionele afspraken kunnen wat meer zekerheid geven om de verschillen niet nog meer te laten aandikken, door af en toe de beneden groepen wat op te trekken en door maatregelen waarover in de sterke sectoren reeds afspraken zijn gemaakt te veralgemenen. De afspraken in het laatste akkoord rond de sluitingspremie in KMO's zijn hier een goed voorbeeld. Interprofessionele afspraken zijn ook een dam tegen de gevreesde dijkbreuken in ondernemingen en sectoren. Door algemene afspraken kan men ontsparingen rond overuren en andere vormen van flexibiliteit vermijden en afbraak van gunstige regelingen zoals brugpensioen en maximum-arbeidsduur tegengaan.

De toeziende maar vooral steeds actievere derde partner, de regering, verkiest ook de samenwerking met de sociale gesprekspartners. Indien mogelijk geeft hen dat meer comfort dan zelf maatregelen te moeten uitvaardigen die ongetwijfeld op meer weerstand zullen botsen dan indien ze samen met werkgevers en bonden tot stand kunnen komen.

Van 'met 2' naar 'met 3'!

Het interprofessioneel overleg in ons land is al lang geen kwestie meer van de sociale gesprekspartners alleen. Meer en meer speelt de regering onrechtstreeks en ook rechtstreeks een grote rol. Dat werd duidelijk bij de akkoorden eind de jaren tachtig met 'vragen aan de regering'. Bij een eventueel negatief antwoord konden de voorziene afspraken niet uitgevoerd worden. De betrokkenheid van de

regering werd officieel bij de invoering van de wet op de competitiviteit. De werkwijze voor het afspreken en eventueel opleggen van de loonnorm is bij wet vastgelegd. De regering was ook betrokken partij bij alle lastenverlagingen zoals de bevordering van de tewerkstelling of zoals bij het laatste akkoord de lastenverlaging bij meer overuren en het mogelijk maken van de verlenging van bepaalde stelsels van brugpensioen.

Die verruiming van het onderhandelingskader – van ‘met twee’ naar ‘met drie’ – heeft ongetwijfeld te maken met de moeilijkheid die werkgevers en bonden hebben voor het vinden van een nieuw globaal compromis, voor het slaan van de brug tussen de zorg om competitiviteit, de verlaging van de loonkost enerzijds en de tewerkstelling anderzijds. Maar het is ook een feit dat de inhoud van de afspraken niet langer een zaak is van de sociale partners alleen, maar ook van de politieke verantwoordelijken. Europese afspraken en verdragen leggen verantwoordelijkheden bij de regeringen voor evolutie van werkgelegenheid, openbare financiën en het niveau van sociale bescherming. Het beheer van de sociale zekerheid is sinds jaren formeel driedelig. Lastenverlaging als middel tot het bevorderen van werkgelegenheid heeft een weerslag op de inkomsten van de sociale zekerheid en op de publieke financiën. Verdere verhoging van het nettoloon stelt het probleem van de alternatieve financiering van de sociale zekerheid en van een rechtvaardiger verdeling van de fiscale lasten over alle vormen van inkomens en naar de draagkracht.

Wat en hoe voor de toekomst?

Men zou er voor kunnen kiezen om heel rustig en nuchter te stellen dat alles nog wel een tijdje kan zoals nu: “Met vallen en opstaan, moeilijk gaat ook, blijven proberen, niets forceren, als het niet kan samen met de sociale gesprekspartners dan maar met afgemeten maatregelen door de regering, ... spijtig, het kan niet anders, het lukte zo in het verleden ook al een paar keer...”. Zo een aanpak wekt echter weinig geestdrift en er blijft heel wat onzekerheid.

Het is misschien naïef, dromerig of te ambitieus, maar het loont zeker de moeite na te gaan of de tijd toch niet rijp is voor een andere aanpak. Het loont de moeite om twee redenen.

Allereerst is de omgeving grondig gewijzigd. Het gaat al lang niet meer alleen, of op de eerste plaats, over de vraag over hoeveel loonsverhoging en voor wie. Er zijn andere belangrijke vragen aan de orde. Hoe kunnen wij voldoende kansen op een toekomst vrijwaren? Het gaat over behoud en uitbouw van economische activiteit bij ons, over het in stand houden van ons hoog niveau van sociale bescherming, over het behoud en verdere ontwikkeling van een voor iedereen toegankelijke openbare dienstverlening, over het opvangen van de gevolgen van een steeds globalere en wereldwijde concurrentie, over het leren omgaan met gevolgen van meer openheid en minder grenzen binnen de EU en erbuiten, over migratie en integratie.

Voor een antwoord op die vragen, voor een doorbraak bij de te maken keuzen, voor het verzekeren van meer waarborgen op langere termijn is ongetwijfeld meer – en iets anders – nodig dan het soort akkoorden van de laatste twintig jaar. De opsplitsing naar thema – de aanpak van probleem per probleem – biedt geen mirakeloplossing en dreigt eveneens heel vlug vast te lopen.

Na verklaringen over de rol van ondernemingen voor het verzekeren van 's lands voorspoed, over wederzijdse eerbied en erkenning van rechten en plichten in de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, over het eerbiedigen van de waardigheid en de rechtvaardige behandeling van de werknemers, over de verbintenis niet te raken aan het vrij verenigingsrecht en de ontwikkeling van de organisaties is er het gezamenlijke verzoek aan de regering om, “zodra het land zijn onafhankelijkheid heeft teruggewonnen”, een reeks urgentiemaatregelen te nemen om de tijdens de bezetting door de grote massa van loontrekkende werknemers geleden ellende uit te wissen en de weg te openen naar een vernieuwde stroming van sociale vooruitgang die “tegelijk moet voortvloeiën uit de economische bloei van een tot vrede teruggekeerde wereld en uit een rechtvaardige herverdeling van het inkomen uit een toenemende productie”. En dan volgt de sleutelalinea: “Deze urgentiemaatregelen beogen in de eerste plaats het loonstelsel, de instelling van een op nationale solidariteit stoelend volledig stelsel van maatschappelijke zekerheid voor de werknemers en het herstel van de methodes van paritaire samenwerking tussen de werkgevers- en de werknemersorganisaties”.

Daarnaast loont het ook de moeite omdat het kàn, dat leert ons het verleden, zij het het reeds wat verdere verleden. De tekst van het 'ontwerpakkord van sociale solidariteit' van 1944 kwam dan wel tot stand in oorlogstijd, hij klinkt wat bombastisch en archaisch, maar het is wel de uitdrukking van een wil, van een gezamenlijke overtuiging (zie kader).

De tekst vormde de basis en het uitgangspunt voor niet minder dan acht Nationale Arbeidsconferenties waarin de structuurhervormingen van ons sociaal-economisch systeem centraal staan. Zeker, de tijden zijn anders, het verleden keert niet terug, maar er zijn gelijkenissen. De huidige en sinds midden de jaren zeventig grondig gewijzigde economische situatie vraagt zeker ook structuurhervormingen. Er wordt veel over gesproken, veel ideeën worden gelanceerd, af en toe komt er ook wel een veelal losse maatregel en iedereen blijft zeggen dat er meer nodig is. Dit gezochte en nodige 'meer' zou kunnen uitgedrukt worden in een 'vertaling', een herformulering van uitgangspunten, doelstellingen en begrippen uit de tekst van '44.

Kan het nú? Er stellen zich zeker drie vragen: Krijgen de onderhandelaars een voldoende ruim mandaat? Is er voldoende wederzijds vertrouwen voor een voldoende open mandaat en open aanpak? Lukt het met drie in plaats van met twee?

Krijgen de onderhandelaars een voldoende ruim mandaat?

Ook hier wijzigde heel wat. In de beginperiode ging het om een mandaat om bij de verdeling van de mogelijkheden ook iets te voorzien voor algemene maatregelen. Dit ging meestal vrij gemakkelijk. De vragen waren vooral over welke de algemene prioriteiten waren en voor welke algemene maatregelen eerst iets voorzien moest worden. Tegelijkertijd was er de zorg om voldoende ruimte te behouden voor resultaten op sectoraal vlak. In de moeilijker jaren was er vooral de verwachting dat op het interprofessioneel vlak werd voorkomen dat het sectoraal te moeilijk werd. Voor de werkgevers was dat een kosteloos interprofessioneel akkoord en afspraken voor matiging bij sectorale besprekingen. Door zo een afspraak hoopte men overdrijvingen te vermijden en de sociale rust maximaal te verzekeren. Voor de vakbonden was er vooral de

verwachting dat er onderhandelingsvrijheid werd behouden, dat er niet geraakt werd aan de indexering van lonen en wedden of aan andere gunstige maatregelen zoals het brugpensioen. In de laatste jaren was er het nieuwe gegeven van eisen gesteld door de werkgevers. In de jaren voordien beperkten de werkgevers zich tot antwoorden op de syndicale eisendossiers.

Voor een globaler akkoord over de noodzakelijke hervormingen is er duidelijk een ander soort mandaat nodig. De vraag blijft – en dat is geen kritiek – of dit nu reeds mogelijk is. Wordt er reeds voldoende ingezien en aanvaard dat een aantal problemen – gezien de gewijzigde situatie – inderdaad een meer globale aanpak vergen?

Het verzekeren van voldoende economische activiteit, groei en kwaliteitsvolle tewerkstelling, vragen naar aanpassingen en vooral naar voldoende financiering van de sociale zekerheid en naar een meer rechtvaardige fiscaliteit als basis voor het verzekeren van de rol van de overheid. Het zijn vragen van algemeen belang die onmogelijk een afdoend antwoord krijgen in een overleg per sector of per onderneming. Hier dient, ook voor het uitwerken van een visie en standpunt als sociale gesprekspartner, allereerst en met overtuiging gewerkt te worden aan een algemene, globale en dus sector-overstrijdende aanpak.

Maar dat ligt moeilijk voor de achterban. Daar blijft men zoals in het verleden, vooral concrete resultaten verwachten. Afspraken voor een gezamenlijke, meer globale aanpak zijn complexer en geven meestal geen direct pasklaar of becijferbaar resultaat. Wil de achterban ook rond deze punten de bakens uitzetten en aangeven wat de onderhandelaars kunnen nastreven? Is er voldoende overtuiging dat alleen het verdedigen van het eigenbelang – en aan dat verdedigen is echt niets mis – gedoemd is om vast te lopen en absoluut dient gekaderd te worden in een overeenkomst over het verzekeren van het algemeen belang?

Zo is bijvoorbeeld het behoud van het brugpensioen of gans het eindeloopbaandebat door en door verbonden met vragen over de tewerkstelling, de financiering van de sociale zekerheid en vorming. Het behoud van competitiviteit is toch al lang niet meer te herleiden tot een afspraak alleen over de loonnorm. Maar de vraag is of de achterban inziet en gelooft dat betrokkenheid en engagement bij

dergelijk ruimer overleg, bij een meer globale aanpak iets uithaalt, of het wel te vertrouwen valt.

Ervaringen van de laatste jaren maken het hier zeker niet makkelijker. Zeker het ACV heeft, zelfs bij herhaling, zijn voorstellen op tafel gelegd voor een plan voor de toekomst en voor een meer algemene aanpak. Het plan bevatte voorstellen voor het bevorderen van de werkgelegenheid, voor het verzekeren van de toekomst van de sociale zekerheid, voor een meer rechtvaardige fiscaliteit, meer sociaal-economische democratie. Maar er kwam nooit veel respons van de andere partners.

Vooruitgang rond tewerkstelling is niet waar te nemen, integendeel. De matiging van lonen en sociale vergoedingen was er overduidelijk, maar overdrijvingen bij vergoedingen van managers en hogere kaderleden blijven het nieuws halen. De genomen fiscale maatregelen zijn niet overtuigend voor een meer rechtvaardige fiscaliteit. Dat alles heeft zeker gevolgen voor de geloofwaardigheid van overleg en voor het noodzakelijke wederzijds vertrouwen.

Het al of niet kunnen bepalen van het noodzakelijke ruimere mandaat hangt ook samen met de structuren en de besluitvorming van de onderhandelende organisaties. De organisaties zijn al jaren bezig zich aan te passen aan de wijzigingen in de organisatie van de economische activiteit, zij zijn ook op zoek om in de besluitvorming evenwicht te kunnen waarborgen tussen aandacht voor de specifieke sectorale belangen en het meer algemene belang. Er is verandering, er gebeurde en gebeurt zeker een en ander, maar toch blijft het een objectieve moeilijkheid dat de omgeving, de situatie waarin de zaken zich aandienen, vlugger wijzigt dan de verwachtingen en de inzichten bij de achterban en bijgevolg de structuren en werkmethodes binnen de onderhandelende organisaties.

Voldoende wederzijds vertrouwen?

Het afsluiten van een akkoord tussen organisaties vraagt een minimum aan vertrouwen. Ook hier geldt dat hoe groter de moeilijkheden, hoe groter de kloof tussen de standpunten, hoe kleiner het vertrouwen in de partner. Het uitblijven van echte afspraken en engagementen rond werkgelegenheid, het aanslepen van de onzekerheden over de

financiering van de sociale zekerheid en het blijven naast mekaar praten, leidden zeker tot een afbraak van het wederzijds vertrouwen. Jarenlang moesten werknemers horen dat matiging nodig was voor de verbetering van de situatie van de werkgelegenheid. Deze matiging kwam er in allerlei formules, maar toch was verbetering van de tewerkstelling niet aantoonbaar. Daarnaast werden werknemers ook geconfronteerd met vragen voor meer flexibiliteit en minder zekerheid. Dit alles zorgde voor een verlies aan geloofwaardigheid van afspraken of akkoorden.

Er zal heel wat overtuigingskracht nodig zijn, of beter nog, een gezamenlijk doorbreken van de oude gewoonte van het naast mekaar praten. Als meest recente voorbeeld geldt hier zeker het blijven doordrammen op de noodzaak van het optrekken van de activiteitsgraad van oudere werknemers. Hierbij wordt niet ingegaan op de vraag hoe zich dat verhoudt tot de verbetering van de tewerkstelling van jongeren en andere categorieën van werkzoekenden. Zo kan men blijven doorgaan, maar het bevordert geenszins het kweken van meer goodwill voor een andere, meer globale aanpak.

Het voortdurend lanceren van ideeën, plannen, programma's, besprekingsnota's met dertig of meer punten, open brieven... is niet de beste voorbereiding voor vruchtbare besprekingen om te komen tot gemeenschappelijke voorstellen. Een afgesproken stille periode en een ijverig samen zoeken – ver van micro en camera – is ongetwijfeld doeltreffender.

Lukt het met drie in plaats van met twee?

We toonden al aan dat het algemeen sociaal overleg in ons land eigenlijk al een tijd de facto drieledig is. Gezien de aard van de te maken afspraken is dat ook nodig. Er dienen dus zeker afspraken gemaakt opdat dit voldoende vlot en transparant zou verlopen. Er kan daarnaast zeker plaats blijven voor voldoende overleg met twee, waar samen wordt bepaald wat men verwacht van de regering. Hierbij zijn nieuwe afspraken nodig over ieders rol, over de beperkingen en de verantwoordelijkheid van elke betrokken partij, over waarover men samen een resultaat wil bereiken.

Bij de gevolgde werkmethode laat men best elke betrokken onderhandelingsorganisatie rustig ver-

der zijn eigen weg gaan bij het voorbereiden van de besprekingen en het bepalen van het onderhandelingsmandaat. Een te ijverig optreden van ministers met directe contacten met werkgeversfederaties of voorzitters van syndicale beroepscentrales kan goed bedoeld zijn, maar het werkt eerder als stoorzender dan als motor om de zaak vooruit te helpen.

Bij het bijsturen van de werkmethodes in het overleg zou ook kunnen op punt worden gezet hoe bij het overleg de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven nog meer ingeschakeld kunnen worden. In dat kader kan nagegaan

worden of de gevolgde wijze van vergaderen niet aan enige opfrissing toe is. Een VBO-voorzitter als vaste voorzitter van het overleg was soms versterkend voor het engagement van het VBO, elke voorzitter had immers graag 'zijn' akkoord. Maar is het echt de beste formule voor een vertrouwenwekkend overleg?

Willy Peirens

Voormalig voorzitter ACV